

ปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก

กมลรัตน์ เทอร์เนอร์* ปร.ด.	วิไลวรรณ ทองเจริญ**** ค.ด.
มาสริน ศุกลบักร์** พย.ม.	รัชนี ศุภจินทรรัตน์***** D.S.N.
ดวงเนตร ธรรมกุล*** ค.ด.	พันเอกหญิงวัลลภา บุญรอด***** ค.ด.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจจะออกจากงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความตั้งใจจะออกจากงาน และปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่างสุ่มอย่างง่ายจากอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงาน ณ วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 5 แห่ง จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลและส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงและคำนวณความเที่ยงได้ค่าแอลฟาของครอนบาคเท่ากับ .88 .94 .91 .92 และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปีอยู่ในระดับต่ำ และ 3 ปี อยู่ในระดับปานกลาง อายุ และอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี ($r = 0.221, p < .01; r = 0.168, p < .05$ ตามลำดับ) และ 3 ปี ($r = 0.225, p < .01; r = 0.227, p < .01$ ตามลำดับ) เงินเดือนและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปี ($r = 0.218, p < .01; r = 0.168, p < .05$ ตามลำดับ) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปี ($r = -0.187, p < .01; r = -0.170, p < .05; r = -0.177, p < .05; r = -0.234, p < .01; \text{ and } r = -0.173, p < .05$ ตามลำดับ) ความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุราชการ และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปี ได้ร้อยละ 42.2 ($R^2 = .422, F = 7.215, p < .01$)

คำสำคัญ : ปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงาน ความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาล

* ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีชลบุรี	****	รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล
** อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี	*****	รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
*** อาจารย์พยาบาล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	*****	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Factors Predicting Turnover Intention of Nursing Faculty at the Nursing Colleges under Praboromaratchanok Institute, Central Network 1

Kamolrat Turner*	Ph.D.	Vilaivan Thongcharoen****	Ph.D.
Masarin sukolpuk**	M.S.N	Rachanee Sujjantararat*****	D.S.N
Doungnetre Thummakul***	Ph.D.,Ed.D.	ColonelWallapa Boonrod*****	Ph.D.

Abstract

This descriptive study was designed to determine the level of turnover intention, factors correlating to, and predicting variables for turnover intention of nursing faculty. A simple randomized sampling technique was used to recruit 203 nursing faculty members working at five nursing colleges of the Praboromaratchanok Institute, Central Network 1. The data were collected using a questionnaire of 2 parts. Part 1 asked about demographic data and Part 2 was about studied factors including quality of working life, job characteristics, organizational climate, organizational commitment, and perceived organizational culture. The questionnaire items were in 5 rating scale form. Content validity was performed and Cronbach's coefficient alphas of .88, .94, .91, .92 and .96 were obtained for reliability. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that the levels of turnover intention of the nursing faculty within 1 year and 3 years were low moderate respectively. Age and years of work had significant positive relationships with turnover intention (within 1 year $r = 0.221$, $p < .01$; $r = 0.168$, $p < .05$ respectively; within 3 years $r = 0.225$, $p < .01$; $r = 0.227$, $p < .01$ respectively). Salary and amount of time doing clinical teaching had positive relationships with turnover intention within 3 years ($r = 0.218$, $p < .01$; $r = 0.168$, $p < .05$ respectively), while quality of working life, job characteristics, organizational climate, organizational commitment, and perceived organizational culture had negative relationships organizational climate, organizational commitment, and perceived organizational culture had negative relationships with turnover intention ($r = -0.187$, $p < .01$; $r = -0.170$, $p < .05$; $r = -0.177$, $p < .05$; $r = -0.234$, $p < .01$; and $r = -0.173$, $p < .05$ respectively). Organization commitment, age, years of work, and amount of day in clinical teaching could predict turnover intention within 3 years with 42.2% power of prediction ($R^2 = .422$, $F = 7.215$, $p < .01$).

Key words : Factors predicting turnover intention, turnover intention nursing faculty.

* Director of Boromarajonani College of Nursing, Chonburi	**** Associate Professor, Mahidol University
** Nursing lecturer of Boromarajonani College of Nursing, Chang Wat Nonthaburi	***** Associate Professor, Vongchavalitkul University
*** Nursing instructor, Suandusit University	***** Assistant Professor Colonel, Suranaree University of Technology

บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นวิกฤติที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้ว^{1,2,3,4} และประเทศกำลังพัฒนา⁵ รวมทั้งประเทศไทย⁶ ความขาดแคลนส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดความสงสัยไม่มั่นใจถึงคุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้รับบริการ รวมถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล⁷

ความขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นมาจากเหตุผลหลายประการ ทั้งจากความต้องการด้านสุขภาพที่เพิ่มมากขึ้น ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพมากขึ้น การไหลออกของพยาบาลจากภาครัฐไปยังภาคเอกชน และการลาออกของพยาบาล⁸ รวมถึงจำนวนการผลิตพยาบาลที่จำกัดซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากความขาดแคลนอาจารย์^{7,9} ทำให้สถาบันการศึกษาไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามความต้องการทั้งที่มีผู้สมัครจำนวนมาก ซึ่ง Proto และ Dzurec¹⁰ มีความเห็นเช่นเดียวกันว่าปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความขาดแคลนบุคลากรพยาบาลที่เกิดในอเมริกาและประเทศอื่นๆ ทั่วโลกสอดคล้องกับ Stanley, Capers, Berlin¹¹ ซึ่งผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาพยาบาลในอเมริกาโดยระบุว่าผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

เป็นที่ต้องการอย่างสูง การแข่งขันกันในการให้อาจารย์ที่จบระดับปริญญาเอกมาทำงานในสถานศึกษาพยาบาลเป็นไปอย่างเข้มข้น ปัญหาที่สำคัญที่เห็นได้ชัดว่าเป็นอุปสรรคในการดึงดูดพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นในฝ่ายบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลสนใจมาทำงานด้านวิชาการน้อยลง

สถานการณ์ด้านการศึกษพยาบาลในประเทศไทยเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่เร่งให้ปัญหาความขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในประเทศมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ศึกษาของพยาบาลซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลในประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันต้องรับนโยบายการผลิตพยาบาลเพิ่มจากรัฐบาลและสภาการพยาบาลเพื่อชดเชยความขาดแคลนที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่จากเดิมในปี พ.ศ. 2551 จำนวนนักศึกษาพยาบาลรับใหม่ชั้นปีที่ 1 ทั่วประเทศมีจำนวน 5,025 คน แต่รัฐบาลและสภาการพยาบาลได้วางแผนผลิตเพิ่มอีกจำนวน ปีละ 2,240 คน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552-2556 รวม 5 ปี = 11,200 คน¹² การเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาพยาบาลดังกล่าวทำให้มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มถึงกว่าร้อยละ 40 ในการเพิ่มการผลิตพยาบาล ซึ่งสถานการณ์ศึกษาของพยาบาลหลายแห่ง พบว่า มีจำนวนอาจารย์ที่จำกัดและอาจ

วารสารกองการพยาบาล

ไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี เนื่องจากในระยะที่รัฐบาลจำเป็นต้องจำกัดอัตรากำลังในทศวรรษที่ผ่านมา มีผลให้ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุราชการและลาออก จำนวนมากได้ถูกยุบไปด้วย โดยไม่ได้มีปรับอัตรากำลังทดแทน ทำให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลง^{6, 12}

วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นแหล่งสำคัญในการจัดการศึกษาของพยาบาลเพื่อผลิตพยาบาลให้กับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ เช่นเดียวกัน โดยพบว่าอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษาพยาบาลไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด บางแห่งมีอัตราส่วนของนักศึกษามากกว่า 10 คน ต่ออาจารย์พยาบาล 1 คน จากข้อมูลบุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 โดยเฉพาะวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา พบว่ามีการสูญเสียอาจารย์พยาบาลเนื่องจากสาเหตุอื่นที่ไม่ใช่การเกษียณอายุตามเวลา เช่น การโอนย้ายลาออก และเกษียณอายุก่อนกำหนดจำนวนมาก¹³ ดังนั้นการธำรงรักษาอาจารย์ให้คงอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล นับว่ามีความสำคัญต่อการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพ และช่วยลดความรุนแรงของปัญหาความ

ขาดแคลนพยาบาล เช่นเดียวกันการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ เพราะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการสูญเสียอาจารย์พยาบาลในสถาบันได้

จากการศึกษาของ Gifford, Zammuto, Gooddman¹⁴ พบว่า ความตั้งใจในการออกจากงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน การถ่ายโอนอำนาจ และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานอีกหลายปัจจัย ผู้วิจัยค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าการที่พยาบาลคงอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลอยากออกจากงาน เป็นผลจากปัจจัยสำคัญหลายประการ คือ 1) ลักษณะงาน^{15, 16, 17} 2) บรรยากาศขององค์กร¹⁸ 3) ความผูกพันกับองค์กร¹⁹ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน¹⁴ 5) วัฒนธรรมองค์กร²⁰

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลเพื่อสามารถจัดการกับปัญหาความขาดแคลนได้ตรงประเด็น วิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

เป็นวิทยาลัยที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่มีพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาของตนเอง การประสานปริญญาดังกล่าวต้องสมทบกับมหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาระคงอยู่ในงาน ซึ่งยังไม่มีการศึกษาอย่างจริงจังต่อปัญหาความขาดแคลนด้านอาจารย์พยาบาลในสังกัด จึงถือเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จำเป็นต้องศึกษาค้นหาระดับความตั้งใจจะออกจากงาน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตและความตั้งใจจะอยู่ในงาน เพื่อหาวิธีการดึงดูดและจูงใจรักษาอาจารย์พยาบาลให้ทำงานต่อไปเพื่อลดความขาดแคลนอาจารย์ในสถานศึกษาพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป ดังนั้นคณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความตั้งใจจะออกจากงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 ขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี และ 3 ปีของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี และ 3 ปีของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

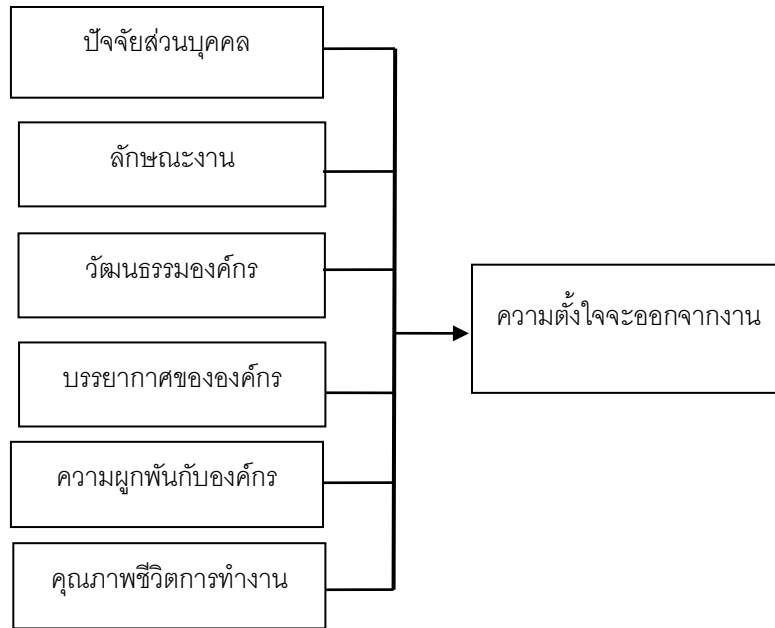
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและบริหารจัดการด้านบุคลากร เพื่อจูงใจรักษาอาจารย์พยาบาลไว้ในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาพยาบาล และคุณภาพบริการทางการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปีและ 3 ปีของอาจารย์พยาบาล ในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศ

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความตั้งใจจะออกจากงาน ดังแผนภาพ ที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยความตั้งใจจะออกจากงานฯ

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ทำการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2554-2555

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 5 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสวรรค์บุรี ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานในวิทยาลัยนั้นๆ 1 ปีขึ้นไป รวม 288 คน

กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (power analysis) กำหนดอำนาจทดสอบ .90 ขนาดอิทธิพลระดับกลาง (effect size) .30 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 180 คน ประเมินค่า การสูญหาย (attrition rate) = 20% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเพิ่มเป็น 216 คน

เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดโควตาจากประชากรทั้งหมด ได้รับการตอบกลับจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 93.98

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาของ รัชนี้ สุจิตันทรรัตน์ และคณะ²¹ ซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง²², ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ²³ และ วัลภา บุญรอด²⁴ มี 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 17 ข้อ และความตั้งใจจะออกจากงาน 2 ข้อ ที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วน (visual dialog scale) จาก 0-100 โดย 0 หมายถึง ไม่ตั้งใจจะออกจากงานเลย และ 100 หมายถึง ตั้งใจจะออกจากงานมากที่สุด การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 3 ระดับคือ คะแนน 0-33.3 หมายถึง ตั้งใจจะออกจากงานในระดับต่ำ 33.4-66.6 หมายถึง ตั้งใจจะออกจากงานในระดับปานกลาง และ 66.7-100.0 หมายถึง ตั้งใจจะออกจากงานในระดับสูง

ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน 16 ข้อ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร 21 ข้อ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 11 ข้อ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 39 ข้อ และปัจจัยด้านวัฒนธรรม

องค์กร 31 ข้อ รวมทั้งหมด 118 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาของรัชนี้ สุจิตันทรรัตน์ และคณะ²¹ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และคำนวณความเที่ยงจากการทดสอบกับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าแอลฟาของครอนบาค ดังนี้ ด้านลักษณะงาน .88 บรรยากาศองค์กร .95 ความผูกพันต่อองค์กร .89 วัฒนธรรมองค์กร .90 และคุณภาพชีวิตการทำงาน .96 ภาพรวมของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยง .94

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาตการใช้เครื่องมือ และได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณค่าความเที่ยงของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .88 .94 .91 .92 และ .96 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมทางการวิจัย

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นส่วนของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ส่วนหนึ่งเป็นการศึกษาของรัชนี้ สุจิตันทรรัตน์

วารสารกองการพยาบาล

และคณะ²¹ ซึ่งได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดลชุด C สายพยาบาลศาสตร์ COA.No.MU-IRB/C 2010/31.2402 และคณะผู้วิจัยจัดทำโครงร่างวิจัยที่มีส่วนขยายการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกอีก 4 แห่ง โดยได้รับการอนุมัติโครงร่างวิจัยจากคณะกรรมการพัฒนางานวิจัยของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบจังหวัดนนทบุรี และผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบจังหวัดนนทบุรีอีก 1 รอบ

ทั้งนี้ ในหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมีข้อความที่ระบุนความสมัครใจสิทธิในการเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่เกิดผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อการพัฒนาและไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารหรือคนในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง และส่งแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยให้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมให้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และหาปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า อาจารย์พยาบาลจำนวน 203 คน อายุเฉลี่ย 40.69 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 58 ปี รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าต่ำสุด สูงสุด ของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล
จำแนกตามอายุ ระยะเวลาที่ทำงานและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.	Min	Max
อายุ (ปี)	40.69	9.39	23	58
ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล ในปัจจุบัน (ปี)	13.97	8.98	1	35
อายุราชการ (ปี)	18.12	9.12	1	36
จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ย ต่อเดือน (จำนวนวันเฉลี่ยต่อเดือน)	10.77	5.50	4	20

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง
ในปัจจุบัน และเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	32	15.8
ปริญญาโท	142	70
ปริญญาเอก	25	12.2
ไม่ระบุ	4	2.0
รวม	203	100

วารสารกองการพยาบาล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาลจำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด ตำแหน่ง ในปัจจุบัน และเงินเดือน (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งในปัจจุบัน		
พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ	32	15.7
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ	46	22.7
พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการพิเศษ	116	57.1
อื่นๆ	3	1.5
ไม่ระบุ	6	3.0
รวม	203	100
เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งรวมกัน		
≤20,000 บาท	64	31.5
20,001 – 30,000 บาท	32	15.8
30,001 - 40,000 บาท	50	24.7
40,001 - 50,000 บาท	36	17.7
50,000 บาท ขึ้นไป	9	4.4
ไม่ระบุ	12	5.9
รวม	203	100.0

2. การวิเคราะห์ความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลในระยะ 1 ปี และ 3 ปี ข้างหน้า พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ใน

ระดับต่ำ สำหรับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเบี่ยงเบนที่มีการกระจายสูง ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจจะออกจากงานที่แตกต่างกันมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลในระยะ 1 ปี และ 3 ปี
ข้างหน้า และค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจออกจากงาน

ความตั้งใจ จะออกจาก งาน	ในระยะ 1 ปี ข้างหน้า		ระดับความตั้งใจ จะออกจากงาน (มาตรา 0-100)		ในระยะ 3 ปี ข้างหน้า		ระดับความตั้งใจ จะออกจากงาน (มาตรา 0-100)	
	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.
ต้องการ	134	66	27.85	29.39	149	73.4	34.21	31.52
ไม่ต้องการ	69	34	-	-	54	26.6	-	-
รวม	203	100			203	100		

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษา พบว่า องค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของปัจจัยที่ศึกษา (n = 203)

ปัจจัยที่ศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน	4.28	.51	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.56	.51	มาก
บรรยากาศองค์กร	3.45	.60	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	4.00	.56	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.67	.53	มาก

วารสารกองการพยาบาล

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า อายุ และอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 1 ปี และ 3 ปี เงินเดือน และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปี ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 1 ปี และ 3 ปี และระดับความสัมพันธ์

ปัจจัย	ความตั้งใจจะออกจากงาน ในระยะเวลา 1 ปี		ความตั้งใจจะออกจากงาน ในระยะเวลา 3 ปี	
	r	ระดับความสัมพันธ์	r	ระดับความสัมพันธ์
	อายุ	.221**	ต่ำ	.255**
อายุราชการ	.168*	ต่ำ	.227**	ต่ำ
เงินเดือน	.099	-	.218**	ต่ำ
อายุ	.221**	ต่ำ	.255**	ต่ำ
อายุราชการ	.168*	ต่ำ	.227**	ต่ำ
เงินเดือน	.099	-	.218**	ต่ำ
จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน	.098	-	.168*	ต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.136	-	-.187**	ต่ำ
ลักษณะงาน	-.092	-	-.170*	ต่ำ
บรรยากาศองค์กร	-.071	-	-.177*	ต่ำ
ความผูกพันต่อองค์กร	-.114	-	-.234**	ต่ำ
วัฒนธรรมองค์กร	-.062	-	-.173*	ต่ำ

* $p < .05$, ** $p < .01$

5. ปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลในระยะ 1 ปีข้างหน้า จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น พบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่สามารถทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี แต่พบว่าความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุราชการ และจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน สอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนร่วมกันอธิบายความ

แปรปรวนของความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปีข้างหน้าของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 42.2 (รายละเอียด ดังตารางที่ 6) โดยมีสมการทำนายคือ ความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปี ข้างหน้า = (-47.580) -0.248 ความผูกพันต่อองค์กร + 1.102 อายุ - 0.774 อายุราชการ + 0.411 จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นต้นของปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปีข้างหน้า ของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	p-value
ค่าคงที่	-47.580	52.772		-0.902	.374
ความผูกพันต่อองค์กร	-16.771	9.018	-.248	-1.860	.047
อายุ	4.156	.945	1.102	4.396	.000
อายุราชการ	-3.157	.983	-.774	-3.212	.003
จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน	2.695	.936	.411	2.878	.007

R = 0.700, R² = 0.490, AdjR² = 0.422, F = 7.215, p < .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปีอยู่ในระดับต่ำ และ ความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปีของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1

สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อยู่ในระดับปานกลาง ค่อนมาทางต่ำ นั้นแสดงถึงว่าอาจารย์มีความต้องการออกจากงานภายใน 1 ปี และ 3 ปี ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากมีความพึงพอใจต่อลักษณะงาน และ วัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก มีความผูกพันต่อ

วารสารกองการพยาบาล

องค์กรและรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับมาก ดังข้อมูลในตารางที่ 4 สอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยหลายฉบับที่ผ่านมาพบว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจจะออกจากงาน^{3,7,10,21} และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น

ดังนั้นจึงควรบริหารจัดการทำให้ปัจจัยเหล่านี้คงอยู่ หรือมีทิศทางที่ดีขึ้นจะเป็นสิ่งที่ดีสำหรับวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ในการคงไว้ซึ่งบุคลากรอาจารย์พยาบาลที่มีความขาดแคลนและไม่เพียงพอ เพราะการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจะทำให้คุณภาพการดูแลและความปลอดภัยของผู้ป่วยลดลง จากการผลิตบัณฑิตพยาบาลที่ไม่เพียงพอและคุณภาพการพยาบาลที่ลดลง²⁵ อย่างไรก็ตามพบว่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจจะออกจากงานสูง แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีมาก อาจเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน เช่น อายุ และรายได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี และ 3 ปีของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า อายุและอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี เมื่อมีอายุมากหรือมีอายุราชการนานความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปีจะเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากปัจจัยเรื่องของภาระงานที่ได้รับเพิ่มมากขึ้น ปัญหาด้านสุขภาพที่เริ่มพบในอาจารย์ที่มีอายุมากขึ้น ความยากในการปรับตัวกับระบบการปฏิบัติการพยาบาลในคลินิกปัจจุบัน²⁶ นอกจากนี้ Oermann, Lynn, Agger²⁷ พบว่า การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลตามบริบทในพื้นที่ เกิดจากการแข่งขันเปิดโปรแกรมอื่นๆ ที่เพิ่มการจ้างงาน และให้อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนเพิ่มมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก จึงทำให้มีทางเลือกที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่นซึ่งให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า

ทั้งนี้พบว่าเงินเดือนและจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจจะออกจากงาน

ภายใน 3 ปี นั้นหมายถึง อาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงและหากมีจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยมาก จะมีความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปีมากขึ้น แสดงว่าจำนวนวันที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสม จะทำให้อาจารย์พยาบาลที่มีเงินเดือนสูง ผู้ที่รับราชการมานานหรือมีอายุมาก มีความตั้งใจลาออกจากงาน ทั้งนี้เป็นเพราะภาระงานสอนภาคปฏิบัติทำให้อาจารย์เกิดความยุ่งยากและต้องใช้ศักยภาพมากขึ้น รวมทั้งการใช้แรงงานทางกายภาพเพิ่มขึ้น ทำให้อาจารย์เหนื่อยและอ่อนล้า นอกจากนี้ในการศึกษาของ Leonard และคณะ และงานวิจัยของ Evans พบว่า ความไม่เท่าเทียมกันในการได้รับค่าตอบแทนในระดับความชำนาญของวิชาชีพที่ทำให้อาจารย์พยาบาลออกจากงาน^{26,28} ดังนั้นสำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นของวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 วิทยาลัยพยาบาลฯ ควรคำนึงถึงจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยให้เหมาะสม การเพิ่มสัมพันธภาพกับแหล่งฝึกทำให้มีแหล่งประโยชน์ของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งช่วยให้อาจารย์ที่มีอายุมากขึ้นได้รับรู้ถึงการสนับสนุนด้านเทคนิคในคลินิกของวิทยาลัยฯ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น โดยแหล่งประโยชน์ในการศึกษาของ Chen และ Yu พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพันธะขององค์กร และพันธะขององค์กรมีผลกระทบต่อความ

ตั้งใจลาออกของพนักงาน ดังนั้นแรงสนับสนุนทางด้านบวกจะส่งผลที่ดีต่อการทำภารกิจขององค์กร และทำให้ความตั้งใจลาออกของบุคลากรลดลง²⁹ อีกทั้งการคงไว้ซึ่งอัตรากำลังมีการช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับความเครียด คำนึงถึงการจัดการทางจิตวิญญาณ การมอบหมายงานที่เหมาะสม มีการส่งเสริมพัฒนางาน มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานลดลง³⁰ นอกจากนี้ถ้ามีนโยบายของการเพิ่มอัตราค่าตอบแทนการทำงาน ค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา รวมถึงระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานที่อาจารย์พยาบาลพึงพอใจ ส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในองค์กรของอาจารย์พยาบาล³¹

สำหรับปัจจัยทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี และ 3 ปีของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไม่พบว่าปัจจัยใดที่สามารถทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 1 ปี แต่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร อายุ อายุราชการ และจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปีได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการสอน

วารสารกองการพยาบาล

นักศึกษาพยาบาลบนหอผู้ป่วยเป็นงานที่ทำให้เกิดความเครียดสูง เนื่องจากการปฏิบัติต่อผู้ป่วยจริง นักศึกษาปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมดูแลของอาจารย์ อาจารย์ต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยสูงยิ่งเกิดความเครียดและส่งผลให้เกิดความตั้งใจจะออกจากงานมากขึ้น การจัดสรรภาระงานโดยเฉพาะภาระงานสอนภาคปฏิบัติ จึงต้องจัดสรรให้เหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเหนื่อยล้ามากเกินไป การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงการทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรสูง ซึ่งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีทิศทางตรงข้ามกับความตั้งใจจะออกจากงานภายใน 3 ปี แสดงว่าอาจารย์ที่มีความตั้งใจออกจากงานสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง จะเห็นว่าลักษณะการทำงาน บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน³² ดังนั้นหากอาจารย์พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กร จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นส่งผลต่อความตั้งใจจะออกจากงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการสำรวจความพึงพอใจในงานของคณะพยาบาลตามรูปแบบทฤษฎีต่างๆ พบว่า ถ้าใช้ทฤษฎีทุนมนุษย์

(Human capital theory) เรื่องเงินเดือนและการมีผลตอบแทนการทำงานที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ถ้าทฤษฎีโครงสร้าง (Structural theory) ความพึงพอใจในการทำงานจะขึ้นอยู่กับจุดเน้นที่สถาบันกระทำแล้วเกิดผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดีจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หากใช้ทฤษฎีการตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination theory) ตัวแปรส่วนบุคคลจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และยังพบว่าการรับรู้ถึงการสนับสนุนด้านการเรียนการสอนของคณะพยาบาลที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งตัวแปรทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร³³

จากการค้นพบหลักฐานร่วมกันระหว่างประเทศและมีข้อเสนอแนะว่าการลงทุนจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการทำให้มีอัตราการคงอยู่ของพยาบาล³¹ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ พบว่า ยุทธศาสตร์ในการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานในคลินิก ได้แก่ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดศักยภาพในการทำงาน (Empowering work environment) ใช้โครงสร้างการกำกับดูแลร่วมกัน (Shared governance structure) มีเอกภาพ (Autonomy)

มีการพัฒนาความเป็นวิชาชีพ (Professional development) มีการสนับสนุนจากผู้นำ (Leadership support) มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เพียงพอ และมีการผสมผสานทักษะและความสัมพันธ์ภายในทีมด้านการดูแลสุขภาพ³⁵ จะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพยาบาลได้ รวมถึงอาจารย์พยาบาลด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้บริบทขององค์กรภาครัฐที่บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงาน มีจิตวิญญาณในการทำงานต่อองค์กร และองค์กรมีสมรรถนะที่ดี เกิดจากปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุข³⁶ ซึ่งภายใต้องค์กรแห่งความสุข จะทำให้ปัญหาขาดแคลนบุคลากร (ภาวะสมองไหล) ในภาครัฐลดลงได้ ด้วยบุคลากรมีความพึงพอใจในงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน³⁷ ดังนั้น ถ้าไม่มีนักศึกษาพยาบาลหรือครูพยาบาลอย่างเพียงพอแล้ว เราจะไม่มียุทธศาสตร์ที่มีคุณภาพในการให้การดูแลผู้รับบริการ ซึ่งจะทำให้การดูแลมีประสิทธิภาพลดลง ทำให้สถาบันที่ผลิตพยาบาลต้อง

ต่อสู้กับการลดปัญหาการขาดแคลนครูพยาบาล ทั้งนี้การจัดสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพในการทำงานสำหรับครูพยาบาลส่งผลกระทบต่ออัตราการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน หากสิ่งแวดล้อมดี จะทำให้ความตั้งใจลาออกจากการทำงานลดลง^{25,38,39} อย่างไรก็ตามอุปสรรคที่สำคัญของความพึงพอใจในงาน จะรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ปริมาณงานที่ทำ และบรรยากาศในการทำงานเชิงวิชาการสำหรับวิชาชีพพยาบาล^{31,33,40,41} ซึ่งหากไม่มีความเหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานลดลงได้

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร อายุ อยุทธศาสตร์ และจำนวนวันที่ปฏิบัติงาน สอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนเป็นตัวทำนายความตั้งใจจะออกจากงานในระยะ 3 ปี ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับทั้งวิทยาลัยของสถาบันพระบรมราชชนก และกระทรวงสาธารณสุข ต้องหากลวิธีในการธำรงรักษาบุคลากรอาจารย์พยาบาลไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญสูง ควรต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เทียบเคียงได้กับสถาบันการศึกษาอื่น มีการจัดสรรภาระงานในการสอนบนหอผู้ป่วยที่เหมาะสม

วาระสารกองการพยาบาล

มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร จัดสรร ภาระงานและลักษณะงานให้อาจารย์ที่มีอายุ และ อายุราชการมากให้เหมาะสมรวมทั้งเพิ่มการยกย่อง ชมเชยในโอกาสต่างๆ

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศ องค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจจะออกจากงาน จึงควรรหาแนวทางในการพัฒนา

ปัจจัยเหล่านี้โดยเฉพาะบรรยากาศขององค์กรที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ

3. สถาบันการศึกษาพยาบาลควรมีการทำ วิจัยและพัฒนาสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อส่งเสริม บรรยากาศในการทำงาน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งสร้างวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและ ลดความต้องการจะออกจากงาน

เอกสารอ้างอิง

1. Khaliq A, Broyles RW and Mwachofi AK. Global nurse migration: Its impact on developing countries and prospects for the future. World Health Population 2009; 10(3): 5-23.
2. Thrall TH. The return of the RNs. HHN 2009; 83(4) : 22-4.
3. Wilson B, Squires M, Widger K, Cranley L and Tourangeau A. Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce. J Nurs Manag 2008;16: 716-723.
4. Doiron D, Hall J and Jones G. Is there a crisis in nursing retention in New South Wales. Aust New Zealand Health Policy 2008;5(5): 19.
5. Kinfu Y, Dal Poz MR, Mercer H and Evans DB. The health worker shortage in Africa: are enough physicians and nurses being trained. Bull WHO 2009; 87(3) : 225-30.
6. กฤษดา แสงวงศ์. สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. ใน : ทิณกร โนรี, บรรณาธิการ. วิกฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพมหานคร : บริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2550; 49-56.

7. Shipman D and Hooten J. Without enough nurse educators there will be a continual decline in RNs and the quality of nursing care: contending with the faculty shortage. Nurse Educ Today 2008; 28(5) : 521-3.
8. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหพัฒนไพศาล, 2550.
9. Potempa KM, Redman RW and Landstrom G. Human resources in nursing education : A worldwide crisis. Collegian 2009; 11(1) : 19-23.
10. Proto MB and Dzurec LC. Strategies for successful management and oversight of nurse faculty workforce initiatives: Lessons from the field. J Prof Nurs 2009; 25 (2) : 87-92.
11. Stanley JM, Capers CF and Berlin LE. Changing the face of nursing faculty: Minority faculty recruitment and retention. J Prof Nurs 2007; 23 (5) : 253-61.
12. สภาการพยาบาล. ข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤติกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์. สภาการพยาบาล, 2551.
13. สถาบันพระบรมราชชนก. รายงานข้อมูลบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. เอกสารอัดสำเนา, 2553.
14. Gifford BD, Zammuto RF and Gooddman EA. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. J Healthc Manag 2002; 47 (1) : 13-25.
15. วรณภา ประไพพานิช, สุภาณี เสนาดิษฐ์ และ ยุวดี ภาขา. การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในสถานบริการสุขภาพของรัฐ. ใน : ทิณกร โนรี, บรรณาธิการ. วิฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน . กรุงเทพมหานคร : บริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์จำกัด, 2550; 49-56.
16. Kuhar PA, Miller D, Spear BT, Ulrich S and Mion LC. The meaningful retention strategy inventory. J Nurs Adm 2004; 34 (1) : 10-18.
17. Liou SR and Grobe SJ. Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among Asian nurses working in U.S. hospitals. J Nurs Staff Dev 2008; 24 (6) : 276-82.

วารสารกองการพยาบาล

18. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM and Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. J Clin Nurs 2009; 18 (6) : 893-901.
19. Liou SR and Grobe SJ. Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among Asian nurses working in U.S. hospitals. J Nurs Staff Dev 2008; 24 (6) : 276-82.
20. Gillespie BM, Wallis M and Chaboyer W. Operating theater culture: implications for nurse retention. WESTERN J NURS RES 2008; 30 (2) : 259-77.
21. รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ และคณะ. ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ 2012; 30 (2) : 22-34.
22. จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
23. ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (วิทยานิพนธ์). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม; 2549.
24. วัลภา บุญรอด และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพยาบาลทหารบก 2554; 12 (1) : 42-50.
25. Shipman D and Hooten J. Without enough nurse educators there will be a continual decline in RNs and the quality of nursing care: Contending with the faculty shortage. Nurs Educ Today 2008; 28 : 521-523.
26. Leonard BJ, Fulkerson AA, Rose D and Christy A. Pediatric nurse educator shortage : implications for the nursing care of children. J Prof Nurs 2008; 24 (3) : 184-191.
27. Oermann MH, Lynn MR and Agger CA. Faculty openings, shortage, and mentoring in associate degree nursing programs. Teach Learn in Nurs 2015; 10 : 107-111.

28. Evans JD. Factors influencing recruitment and retention of nurse educators reported by current nurse faculty. *J Prof Nurs* 2013; 29 (1) : 11–20.
29. Chen CF and Yu T. Effects of positive vs negative forces on the burnout-commitment-turnover relationship. *JOSM* 2014; 25 (3) : 388-410.
30. Lee TR, Chen SY, Wang SH and Dadura A. The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. *Eur Bus Rev* 2010; 22 (1) : 102-116.
31. Steinmetz S, de Vries DH and Tijdens KG. Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Hum Resour Health* 2014; 12 (23) : 1-12.
32. มาสรีน ศุภลักษณ์, จริญญาพร เจริญไธทองดี และดารณี มิตรสุภาพ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* 2554; 5 (1) : 32-39.
33. Wang Y and Liesveld J. Exploring job satisfaction of nursing faculty: theoretical approaches. *J Prof Nurs* 2015; Article in Press : 1–12.
34. Heede KV, Florquin M, Bruyneel L, et al. Effective strategies for nurse retention in acute hospitals : A mixed method study. *Int J Nurs Stud* 2013; 50 : 185–194.
35. Twigg D and McCullough K. Nurse retention: A review of strategies to create and enhance positive practice environments in clinical settings. *Int J Nurs Stud* 2014; 51 : 85–92.
36. ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จริญญา ชื่นศิริมงคล และศิริพร คุรุทาศ. ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* 2558; 9 (1) : 52-62.
37. อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, ดนุลดดา จามจรี และศิริมา ลีละวงศ์. การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *นันทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข, 2554.*

วารสารกองการพยาบาล

38. Cash PA, Doyle RM, Von ettenborn L and Daines D. Quality workplace environments for nurse educators: Implications for recruitment and retention. Part 1 of 2. Nurs Econ 2009; 27 (5) : 315-321.
39. Cash PA, Daines VF, Doyle RM, Von Tettenborn L and Faria V. Working with Nurse Educators Collective Wisdom: Implications for Recruitment and Retention. Nurs Econ 2011; 29 (5) : 257-265.
40. Bittner NP and O'Connor M. Focus on retention: Identifying barriers to nurse faculty satisfaction. Nurs Educ Perspect 2012; 33 (4) : 251-4.
41. อุไรพร จันทะอุมเม้า. คุณภาพชีวิตในการทำงานของวิชาชีพพยาบาล. วารสารกองการพยาบาล 2555; 39 (1) : 92-96.

** ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี

**** อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

*** อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี

***** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอกหญิง สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี