

Factors Predicting Intention to Leave of Nurse Educators*

Rachanee Sujijantararat, DSN, RN¹, Wallapa Boonrod, PhD, RN²,
Vilaivan Thongcharoen, EdD, RN¹, Phuangphaka Krethong, DNS, RN³,
Kanokporn Oumpram, MNS, RN⁴, Kamornrat Turner, PhD, RN⁵,
Vacharaporn Choeisuwan, PhD, RN⁶, Natawan Khumsaen, PhD, RN⁷,
Pussadee Srathong, PhD, RN⁸, Vacharaporn Paorohit, DNS, RN⁹,
Chitsupang Tiptiangtae, MNS, RN¹⁰, Arunrat Khunthar, M.A., RN¹,
Srisuda Klayklongjit, MEd¹

Abstract:

Objective: To identify predicting factors of intention to leave among nurse educators.

Design: Descriptive correlational research.

Methods: Subjects were 390 nurse educators of Faculty of Nursing, Mahidol University and 9 affiliate institutes who have worked at present organizations for one year or more. Instrument used was a questionnaire composed of two parts: 1) demographic data and intention to leave, 21 items, and 2) five factors affecting intention to leave: job characteristics, organizational climate, organizational commitment, quality of life, and organizational culture, 118 items. Descriptive statistic and multiple regression were used for data analyses.

Main findings: More than half of nurse educators (55.64%) had intention to leave the present job within 1 year and 66.60% had intention to leave within 3 years but the intentions were at middle level, 43.61% and 50.45% consecutively. Scores of job characteristics ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.45$), organizational commitment ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.61$), quality of life ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.56$), and organizational culture ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.47$) were at high level. Organizational climate score was at middle level ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.62$). Results from stepwise analysis revealed only three predicting factors of intention to leave among nurse educators. Organizational culture, organizational commitment and doctorate explained 12.2% of intention to leave within 1 year and organizational commitment and doctorate explained 14.3% of intention to leave within 3 years.

Conclusion and recommendations: Implementing strategies to increase organizational commitment, helping nurse educators for fast adaptation in an organization and create good environment and good facilities are recommended to decrease intention to leave among nurse educators.

Keywords: intend to leave, nurse educator

J Nurs Sci. 2012;30(2):22-34

Corresponding Author: Associate Professor Rachanee Sujijantararat, Faculty of Nursing, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand; e-mail: rachanee.suj@mahidol.ac.th

* This study is supported by China Medical Board of New York Inc, Faculty of Nursing, Mahidol University

¹ Faculty of Nursing, Mahidol University, Bangkok, Thailand

² The Royal Thai Army Nursing College, Bangkok, Thailand

³ Kuakarun Faculty of Nursing, Navarindradhiraj University, Bangkok, Thailand

⁴ Prachomklao College of Nursing Phetchaburi, Phetchaburi, Thailand

⁵ Borommarajonani College of Nursing Changwat Nonthaburi, Nonthaburi, Thailand

⁶ Royal Thai Navy College of Nursing, Bangkok, Thailand

⁷ Borommarajonani College of Nursing Suphanburi, Suphanburi, Thailand

⁸ Borommarajonani College of Nursing Chakriraj, Ratchaburi, Thailand

⁹ The Royal Thai Air Force Nursing College, Bangkok, Thailand

¹⁰ Borommarajonani College of Nursing Ratchaburi, Ratchaburi, Thailand

ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากการงานของอาจารย์พยาบาล*

ธันยิ ศุจิจันทร์รัตน์, DSN¹ วัลลภา บุณรอน, ค.ด.² วิไลวรรณ กองเจริญ, ค.ด.¹
 พวงพกา กรีกอง, พย.ด.³ กนกกรณ อ่วมพราหมณ์, พย.ม.⁴ กมลรัตน์ เกอร์เนอร์, PhD⁵
 วัชรพร เขยสุวรรณ, ค.ด.⁶ ณัฐวรรณ คำแสน, PhD⁷ พุสดี สระทอง, กศ.ม.⁸
 วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์, พย.ด.⁹ ธีตสุภาภรณ์ กิพย์เที่ยงแท้, พย.ม.¹⁰ อรุณรัตน์ กันธา, ศศ.ม.¹
 ศรีสุมดา คล้ายคล่องจิต, คช.ม.¹

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความต้องการออกจากการงานของอาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลและสถาบันสมทบ

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ สถาบันสมทบ อีก 9 แห่ง รวม 10 แห่ง ที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และความต้องการออกจากการงานจำนวนรวม 21 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากการงานของอาจารย์พยาบาล 5 ด้านคือ 1) ลักษณะงาน 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความผูกพันต่อองค์การ 4) คุณภาพชีวิต และ 5) วัฒนธรรมองค์การ รวม 118 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรง และคำนวณความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค .94 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย: มีอาจารย์พยาบาลต้องการออกจากการงานในระยะ 1 ปีข้างหน้าร้อยละ 55.64 และ ร้อยละ 65.6 ในระยะ 3 ปีข้างหน้า โดยส่วนใหญ่มีระดับความต้องการออกจากการงานอยู่ในระดับปานกลาง (43.61% และ 50.45% ตามลำดับ) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากการงาน 5 ด้านมีค่าคะแนนระดับสูง (3.5-4.49) 4 ด้าน คือ 1) ลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.45) 2) ความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.61) 3) คุณภาพชีวิต ($\bar{X}$ = 3.58, SD = 0.56) และ 4) วัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}$ = 3.53, SD = 0.47) ส่วนคะแนนบรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, SD = 0.62) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่ามี 3 ปัจจัยคือ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และวุฒิปริญญาเอก ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการออกจากการงาน ในระยะ 1 ปี ได้ร้อยละ 12.2 ส่วนในระยะ 3 ปีข้างหน้า มีเพียง 2 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อองค์การและการได้รับวุฒิปริญญาเอก ร่วมกันอธิบายความต้องการออกจากการงานได้ร้อยละ 14.3

สรุปและข้อเสนอแนะ: ผู้บริหารควรพัฒนากลวิธีในการเพิ่มความผูกพันของอาจารย์กับองค์การ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอาจารย์ให้ปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้โดยเร็ว และพัฒนาแนวทางและเสริมสร้างสภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี เพื่อช่วยลดความต้องการออกจากการงานของอาจารย์

J Nurs Sci. 2012;30(2):22-34

Corresponding Author: รองศาสตราจารย์ธันยิ ศุจิจันทร์รัตน์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700, e-mail: rachanee.suj@mahidol.ac.th

* โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนวิจัยจากเงินกองทุน ซี.เอ็ม.บี. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

¹คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหิดล ²วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ³วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

⁴วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ⁵วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จังหวัดนนทบุรี ⁶วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

⁷พยาบาลบรมราชชนนีนี สุพรรณบุรี ⁸วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี จักรีรัช ⁹วิทยาลัยพยาบาลกองทัพอากาศ

¹⁰ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ราชบุรี

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความขาดแคลนบุคลากรพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญที่พบทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย¹ ความขาดแคลนส่งผลให้สัดส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยมีไม่เพียงพอ บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า กระทั่งต่อคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการ ความขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้น มาจากเหตุผลหลายประการ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือผลิตได้ไม่เพียงพอตามความต้องการเนื่องจากความขาดแคลนอาจารย์พยาบาล² ทำให้สถานศึกษาทางการพยาบาลรับนักศึกษาพยาบาลได้จำกัดตามจำนวนอาจารย์ที่มี ในประเทศไทยสภาการพยาบาลกำหนดให้สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาภาคปฏิบัติไม่เกิน 1:8 สถาบันการศึกษาหลายแห่งไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามความต้องการทั้งที่มีผู้สมัครจำนวนมาก

ปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคในการดึงดูดพยาบาลผู้มีความรู้ ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ คือ ฝ่ายบริการมีการเพิ่มรายได้จากเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าเวร/เงิน top up และอื่นๆ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง³ เพื่อดึงดูดให้พยาบาลเข้าทำงาน เมื่อเปรียบเทียบกับฝ่ายการศึกษาที่มีเงินเพิ่มจากตำแหน่งทางวิชาการเพียงช่องทางเดียว อีกทั้งในสถาบันการศึกษาหลายแห่งยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการรองรับความก้าวหน้ามีเพียงตำแหน่งทางการบริหารเท่านั้น ในระดับมหาวิทยาลัยการออกนอกกรอบของมหาวิทยาลัยหลายแห่งทำให้ไม่มีอัตรารับโอนย้ายข้าราชการเพื่อรับเงินเดือนต่อเนื่องจากเดิม อาจารย์รับใหม่ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นพื้นฐาน ทำให้พยาบาลลดความสนใจมาทำงานด้านการศึกษาลง อีกทั้งในทศวรรษที่ผ่านมารัฐบาลทำการจำกัดอัตราค่าจ้างโดยการทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด มีผลให้ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุราชการและลาออกจำนวนมากได้ถูกยุบไปด้วย โดยไม่ได้มีปรับอัตราค่าจ้างทดแทน มีผลให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลงอย่างต่อเนื่องในระยะ 5-6 ปี ที่ผ่านมา สถานศึกษาพยาบาลของรัฐที่ประกาศรับสมัครอาจารย์พบปัญหาว่าไม่มีผู้มาสมัครเป็นอาจารย์หรือมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการ⁴ และยังพบว่าเริ่มมีอาจารย์ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพในหน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้น กฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีการปรับสูงขึ้นโดยกำหนดให้การรับอาจารย์ใหม่ต้องมีวุฒิปริญญาเอกทำให้ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนมีน้อยลงไป

อาจทำให้เกิดปัญหาจำนวนผู้จบปริญญาเอกมีไม่เพียงพอสำหรับตำแหน่งด้านการศึกษาที่ว่างอยู่ เช่นเดียวกับในอเมริกาที่มีรายงานผลการการศึกษาที่ชี้ให้เห็นว่า มีความขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล โดยเฉพาะผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นที่ต้องการอย่างสูง⁵ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อความต้องการอยู่ในงานหรือความต้องการออกจากงาน เพื่อสามารถแก้ไขปัญหามาช่วยธำรงรักษาอาจารย์พยาบาลให้คงอยู่ในงาน เพื่อลดความรุนแรงของปัญหาความขาดแคลนอาจารย์และพยาบาล

การคงอยู่ในงาน (retention) หรือความตั้งใจอยู่ในงาน (intention to stay) เป็นความตั้งใจและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน ก็มีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะคงอยู่ในหน่วยงานต่อไปจริงๆ แต่ถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่าตั้งใจจะออกจากงาน (intention to leave) จะพบว่าพยาบาลจะออกจากงานจริงในเวลาต่อมา⁶ ปัจจัยที่มีผลต่อการออกจากงานหรือคงอยู่ในงานมีด้วยกันหลายปัจจัย มีงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าการที่พยาบาลคงอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลอยากออกจากงาน เป็นผลจากปัจจัยสำคัญหลายประการ คือ 1) ลักษณะงาน⁶ 2) บรรยากาศขององค์กร⁷ 3) ความผูกพันกับองค์กร⁸ 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน⁹ และ 5) วัฒนธรรมองค์กร¹⁰

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อการปฏิบัติงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน¹¹ การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงาน ความสำเร็จของงานที่มีผลกระทบต่องานและสังคมเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและช่วยเพิ่มพลังอำนาจ (empower) แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการศึกษาพบว่าลักษณะงานและสภาพการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล โดยความรู้สึกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย และการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารเป็นสิ่งที่พยาบาลเห็นว่าสำคัญและมีผลต่อการคงอยู่ในงาน¹⁰

บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) คือ

สภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานด้วยกัน ประกอบด้วย ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ และการแก้ไขความขัดแย้ง ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน¹² บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะขององค์กรที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรต่อคุณสมบัติทางด้านกายภาพ โครงสร้าง ลำดับการสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ นโยบายและกระบวนการในองค์กรมีการศึกษาพบว่าสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร¹³ และระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือออกจากงาน โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดของการรับรู้บรรยากาศองค์กรในบุคลากรคือ การทำงานเป็นทีม ความเป็นมิตร และความอบอุ่น¹⁴

ความผูกพันกับองค์กร (organizational commitment) คือ ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกพยาบาลวิชาชีพคนอื่นๆ เต็มใจอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน¹⁵ มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันกับองค์กรมีผลกระทบต่อความต้องการออกจากงาน เช่นในประเทศออสเตรเลีย พบว่าความต้องการเปลี่ยนที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹⁶ ในอเมริกามีการศึกษาพบว่าความผูกพันกับองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจจะออกจากงานของพยาบาลที่มาจากประเทศแถบเอเชีย⁸ ดังนั้นการเพิ่มความผูกพันกับองค์กรให้กับพยาบาลจะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานและการขาดงานได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ¹⁷ การศึกษาในโรงพยาบาลของรัฐกับโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยพบว่าคุณภาพชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน¹⁸ เช่นเดียวกับในสหรัฐอเมริกาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความตั้งใจในการออกจากงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน⁹

วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) หมายถึง ภาพรวมขององค์กร ในเรื่องความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยม พันธกิจ ปรัชญา ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีคิด วิถีปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นความศักดิ์สิทธิ์ขององค์กร ซึ่งเป็นระบบสังคมย่อยที่อยู่ภายในองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม¹⁹ สมาชิกใหม่จะต้องเข้ามาเรียนรู้ก่อนที่จะได้รับการยอมรับเข้าสู่หน่วยงาน องค์กรแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองซึ่งมีความแตกต่างกันไป มีการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล ของโรงพยาบาลศูนย์ในประเทศไทย¹²

ในปัจจุบันคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยมีสถาบันสมทบ 9 แห่ง ที่ใช้หลักสูตรและอยู่ภายใต้ระบบคุณภาพเดียวกัน จากการประชุมประสานงานอย่างต่อเนื่องระหว่างสถาบันทั้ง 9 แห่งดังกล่าวพบว่าทุกสถาบันประสบปัญหาความขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา และปริมาณการผลิตได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การศึกษาด้านการคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยในฝ่ายบริการจึงขาดข้อมูลงานวิจัยในฝ่ายการศึกษา^{3-4,6-10} คณะผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการออกจากงานในฝ่ายการศึกษาของอาจารย์พยาบาล โดยมุ่งศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์และสถาบันสมทบเพื่อเป็นแนวทางแก่สถาบันในการบริหารจัดการอาจารย์ให้สามารถผลิตบัณฑิตพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของ ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ ต่อความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (descriptive correlational research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาลที่

ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ 9 แห่งคือ 1) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก 2) วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ 3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 4) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ 5) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เพชรบุรี 6) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช 7) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี 8) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นนทบุรี 9) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานในสถาบันนั้นๆ 1 ปี ขึ้นไป

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (power analysis) กำหนดอำนาจทดสอบ .80 ขนาดอิทธิพลระดับกลาง (effect size) = .30 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 82 คนในแต่ละสถาบัน กำหนด attrition rate ที่ร้อยละ 20 ได้กลุ่มตัวอย่าง 98 คนต่อสถาบัน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในสถาบันที่มีจำนวนอาจารย์เกินกว่า 98 คน (2 แห่ง) ส่วนสถาบันที่มีจำนวนอาจารย์น้อยกว่าจำนวน 98 คน (8 แห่ง) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทุกคนเพื่อเป็นตัวแทนของสถาบันโดยไม่มีกลุ่ม รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ 555 คน ส่งแบบสอบถาม 555 ชุด มีผู้ตอบกลับ 390 คนคิดเป็นร้อยละ 70.27

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ จำนวนวันที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยฯ และความต้องการออกจากงานของของอาจารย์พยาบาล รวม 21 ข้อ โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

แบบวัดความต้องการออกจากงานเป็น Visual Dialog Scale มีค่าระหว่าง 0-100 โดยค่า 0 หมายถึง ไม่ต้องการออกจากงานเลย และค่า 100 หมายถึง ต้องการออกจากงานมากที่สุด แบ่งระดับความต้องการเป็น 3 ระดับคือ 1) ตั้งใจออกจากงานน้อยมีค่าระหว่าง 1-33.33 2) ตั้งใจออกจากงานปานกลางมีค่าระหว่าง 33.34-66.66 และ 3) ตั้งใจออกจากงานมากมีค่าตั้งแต่ 66.67 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 16 ข้อ และปัจจัยด้าน

บรรยากาศองค์การ จำนวน 21 ข้อ ปรับปรุงจากแบบสอบถามด้านลักษณะงานและแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของจุฑาดี กลิ่นเฟื่อง¹¹ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การปรับปรุงจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ของปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ¹⁵ จำนวน 11 ข้อ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Walton¹⁷ จำนวน 39 ข้อ สร้างโดยวัลลภา บุญรอด²⁰ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede และ Hofstede²¹ สร้างโดยอรุณรัตน์ คันทา²² จำนวน 31 ข้อ รวม 118 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ จากคะแนน 1-5 ซึ่งสามารถแปลผลได้ดังนี้ ก) สำหรับตัวแปรลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ คะแนนระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง ดีอย่างยิ่ง; 3.50 – 4.49 ดี; 2.50 – 3.39 ปานกลาง; 1.50 – 2.49 ไม่ดี; และ 1.00 – 1.49 ไม่ดีอย่างยิ่ง ข) สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิต คะแนนระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง สูงมาก; 3.50 – 4.49 สูง; 2.50 – 3.39 ปานกลาง; 1.50 – 2.49 ต่ำ; และ 1.00 – 1.49 ต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ดัดแปลงและสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาปรับปรุงแก้ไข และทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านคุณภาพชีวิต และด้านวัฒนธรรมองค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .88, .95, .89, .96 และ .90 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ชุด C สายพยาบาลศาสตร์ COA.No.MU-IRB/C 2010/31.2402

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารของแต่ละสถาบัน และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยกระบวนการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกระทำโดยผ่านนักวิจัยที่มาจากแต่ละสถาบัน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมทั้งสิ้น 4 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา
2. ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาลวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression)

ผลการวิจัย

1. อาจารย์พยาบาลมีอายุเฉลี่ย 42.59 ปี (SD = 9.35, พิสัย 22-60) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสถาบันปัจจุบันเฉลี่ย 14.25 ปี (SD = 9.16) ใช้เวลาในการสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ย 12.39 วัน/เดือน (SD = 17.40, พิสัย 0-180) เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งส่วนใหญ่ (ร้อยละ 28) น้อยกว่า 20,000 บาท/เดือน รองลงมา (ร้อยละ 27.2) คือระหว่าง 20,001-30,000 บาท/เดือน เกือบสองในสามของอาจารย์ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ร้อยละ 64.10) ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 75.38) และมีรายได้พิเศษ (ร้อยละ 61.28) จากค่าล่วงเวลา ค่าอยู่เวร พ.ต.ส. ทำงานส่วนตัว และอื่นๆ ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบันปัจจุบัน (ปี)		14.25	9.16
จำนวนวันที่ปฏิบัติการสอนบนหอผู้ป่วย (ต่อเดือน)		12.40	17.40
ตำแหน่งทางวิชาการ			
1. อาจารย์	250 (64.10)		
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	48 (12.31)		
3. รองศาสตราจารย์	19 (4.87)		
4. อื่น ๆ	23 (5.90)		
5. ไม่ระบุ	50 (12.82)		
รวม	390 (100)		
การศึกษาสูงสุด			
1. ปริญญาตรี	39 (10.00)		
2. ปริญญาโท	294 (75.38)		
3. ปริญญาเอก	55 (14.10)		
4. ไม่ระบุ	2 (0.51)		
รวม	390 (100)		
รายได้พิเศษ			
ไม่มี	151 (38.72)		
มี	239 (61.28)		
รวม	390 (100)		

2. ความต้องการออกจากการ พพบว่าผู้ต้องการออก
จากงานในระยะ 1 ปีข้างหน้าร้อยละ 55.64 และ ร้อยละ
65.60 ในระยะ 3 ปีข้างหน้า โดยมีความตั้งใจออกจากการ
งานในระดับปานกลาง แต่ในกลุ่มที่ต้องการออกในอีก 3 ปี
ข้างหน้ามีจำนวนและระดับความตั้งใจสูงกว่า 1 ปีข้างหน้า
(ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของความต้องการออกจากการของอาจารย์พยาบาลในระยะ 1 และ 3 ปี ข้างหน้า
และค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจออกจากการงาน

ความต้องการ ออกจากการงาน	ในระยะอีก 1 ปี ข้างหน้า		ค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ ออกจากการงาน (คะแนน 0-100) (SD)	ในระยะอีก 3 ปี ข้างหน้า		ค่าเฉลี่ยระดับความตั้งใจ ออกจากการงาน (คะแนน 0-100) (SD)
	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน	ร้อยละ	
ต้องการ	217	55.64	43.81 (28.29)	256	65.60	50.45 (29.45)
ไม่ต้องการ	173	44.36	-	134	34.40	-
รวม	390	100.00	-	390	100.00	-

3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องความต้องการออก
จากงานของอาจารย์พยาบาล 5 ประการ ผลการวิเคราะห์
ข้อมูลพบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือ ด้านลักษณะงาน
มีค่าเฉลี่ย (4.28 จากคะแนนเต็ม 5) โดยจัดอยู่ในระดับดี
ปัจจัยที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือ ปัจจัยด้านบรรยากาศของ
องค์กร (3.39 จากคะแนนเต็ม 5) โดยจัดอยู่ในระดับปาน
กลาง ส่วนปัจจัยอื่นๆ แม้มีค่าคะแนนรองลงมาแต่ยังอยู่ใน
ระดับสูง หรือระดับดี (3.50 – 4.49) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากการงานของอาจารย์

ปัจจัยที่ศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลความ
ลักษณะงาน	4.28	0.45	ดี
ความผูกพันต่อองค์กร	3.95	0.61	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.58	0.56	ดี
วัฒนธรรมองค์กร	3.53	0.47	ดี
บรรยากาศขององค์กร	3.39	0.62	ปานกลาง

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ
ออกจากการงานทั้งในระยะ 1 ปี และ 3 ปีข้างหน้า พบว่ามี
ความสัมพันธ์ผกผันกับ 1) ลักษณะงาน ($r = -0.212$,
 $p < .05$, -0.245 $p < .01$) 2) บรรยากาศขององค์กร ($r =$
 -0.296 , $p < .05$, -0.289 , $p < .05$) 3) ความผูกพันต่อ
องค์กร ($r = -0.303$, $p < .05$, $r = -0.337$, $p < .01$)
4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = -0.301$, $p < .05$, $r =$
 -0.295 , $p < .01$) และ 5) วัฒนธรรมองค์กร ($r = -0.320$,
 $p < .05$, $r = -0.295$, $p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดัง
แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (bivariate correlation) ระหว่างความต้องการออกจากราชการในระยะเวลา 1 และ 3 ปี
ข้างหน้ากับปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการแปลผล

ตัวแปรที่ศึกษา	ความต้องการออกจากราชการ ในระยะเวลา 1 ปี		ความต้องการออกจากราชการ ในระยะเวลา 3 ปี	
	r	การแปลผล	r	การแปลผล
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบันปัจจุบัน	-0.016	-	-0.005	-
อายุ	0.084	-	0.151*	ต่ำ
วุฒิปริญญาเอก	0.099	-	0.156**	ต่ำ
ตำแหน่งทางวิชาการ	-0.042	-	0.004	-
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	-0.212*	ต่ำ	-0.245**	ต่ำ
ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร	-0.296*	ต่ำ	-0.289**	ต่ำ
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	-0.303**	ต่ำ	-0.337**	ต่ำ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-0.301**	ต่ำ	-0.295**	ต่ำ
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	-0.320**	ต่ำ	-0.295**	ต่ำ

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

5. ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากราชการของ
อาจารย์พยาบาลในระยะ 1 ปีข้างหน้า จากการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ได้โมเดลทำนายความ
ต้องการออกจากราชการในระยะ 1 ปีข้างหน้า ที่พบว่า
วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและการได้รับ
วุฒิปริญญาเอกร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความ

ต้องการออกจากราชการได้ร้อยละ 12.2 (Adj. R²) ดังแสดงใน
ตารางที่ 5 โดยสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

ความต้องการออกจากราชการของอาจารย์พยาบาล
ในระยะ 1 ปีข้างหน้า = $103.08 - 0.196$ วัฒนธรรม
องค์กร - 0.181 ความผูกพันต่อองค์กร + 0.108
วุฒิปริญญาเอก

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายการออกจากราชการในอีก 1 ปีข้างหน้า

Model	b	SE.	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	103.080	11.302		9.121	0.000
วัฒนธรรมองค์กร	-12.721	4.158	-0.196	-3.060	0.002
ความผูกพันต่อองค์กร	-8.941	3.183	-0.181	-2.809	0.005
การได้รับวุฒิปริญญาเอก	9.377	4.153	0.108	2.258	0.025

$R = 0.358$, $R\text{-Square} = 0.128$, $\text{Adj.}R^2 = 0.122$, $F(3,386) = 18.938^{**}$ $p < .001$

6. ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากราชการของ
อาจารย์พยาบาลในระยะ 3 ปีข้างหน้า เมื่อวิเคราะห์ตัวแปร
ที่ศึกษาทั้งหมดโดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
เสถียรไวกซ์ ได้โมเดลทำนายความต้องการออกจากราชการใน
ระยะ 3 ปีข้างหน้า ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรและการ
ได้รับวุฒิปริญญาเอก ร่วมกันอธิบายความต้องการออกจาก

งานได้ร้อยละ 14.3 (Adj. R²) ดังแสดงในตารางที่ 6
โดยสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

ความต้องการออกจากราชการของอาจารย์พยาบาล
ในระยะ 3 ปีข้างหน้า = $107.47 - 0.352$
ความผูกพันต่อองค์กร + 0.184 วุฒิปริญญาเอก

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายการออกจากงานในอีก 3 ปีข้างหน้า

Model	b	SE.	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	107.471	10.374		10.359	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร	-19.485	2.604	-0.352	-7.483	0.000
การได้รับวุฒิปริญญาเอก	17.854	4.558	0.184	3.917	0.000

R = 0.384, R-Square = 0.148, Adj.R² = 0.143, F(2,387) = 33.521** p < .001

การอภิปรายผล

อาจารย์พยาบาลในสถาบันทั้ง 10 แห่งมีอายุเฉลี่ย 42.59 ปี (SD = 9.35, พิสัย = 22-60) ซึ่งนับเป็นช่วงอายุที่ค่อนข้างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับระยะเวลาเฉลี่ยของการทำงานในองค์กรปัจจุบันที่ 14.25 ปี (SD = 9.16) และมากกว่าการสำรวจอายุของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครแห่งหนึ่ง ที่พบว่ามีอายุเฉลี่ย 35.21 ปี²³ การที่อาจารย์พยาบาลมีอายุเฉลี่ยมากกว่าอาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่เมื่อจบปริญญาตรีแล้วต้องทำงานในคลินิกระยะเวลาหนึ่งก่อนเพื่อให้มีทักษะทางคลินิกและยังต้องศึกษาต่อจนจบปริญญาโทก่อนจึงจะเข้ามาเป็นอาจารย์ได้ ดังจะเห็นได้จากวุฒิการศึกษาว่าอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 75.38) ซึ่งขณะนั้นมหาวิทยาลัยหลายแห่งกำหนดให้รับอาจารย์เฉพาะผู้จบปริญญาเอกเท่านั้น ทำให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลมีน้อยลง

เมื่อสำรวจความต้องการออกจากการพบว่าอาจารย์พยาบาลผู้ต้องการออกจากการในระยะ 1 ปีข้างหน้าถึงร้อยละ 55.64 โดยมีค่าเฉลี่ยความตั้งใจออกในระดับปานกลาง (ร้อยละ 43.81, SD = 28.29) และ ในระยะ 3 ปีข้างหน้าร้อยละ 65.6 ค่าเฉลี่ยความตั้งใจออกสูงขึ้นแต่อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน (ร้อยละ 50.45, SD = 29.45) คล้ายคลึงกับในประเทศเกาหลีที่พบว่ามีพยาบาลต้องการอยู่ในงานปัจจุบันเพียงร้อยละ 32.8²⁴ แต่น้อยกว่าในประเทศเลบานอนที่ต้องการออกใน 2 ปีข้างหน้าถึงร้อยละ 67.5⁵ ซึ่งถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่าตั้งใจออกจากการจะเป็นจริงในเวลาต่อมา แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลมีโอกาสน้อยเสียอาจารย์และมีแนวโน้มความขาดแคลนสูงขึ้นซึ่งถ้ามีผู้ออกตามจำนวนดังกล่าวจริงจะทำให้เกิดความขาดแคลนอย่างรุนแรงได้ และส่งผลต่อความขาดแคลนพยาบาล

ในด้านปัจจัยที่ศึกษา พบว่าระดับคะแนน 4 ใน 5 ปัจจัยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี หรือระดับสูง คือ 1) ลักษณะงาน ($\bar{X}$ = 4.28, SD = 0.45) 2) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.95, SD = 0.61) 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.58, SD = 0.56) และ 4) วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 3.53, SD = 0.47) ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีค่าคะแนนต่ำกว่าโดยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.39, SD = 0.62) การที่อาจารย์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงอธิบายได้ว่าเนื่องจากมีระยะเวลาการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันนาน (เฉลี่ย 14.25 ปี) ระยะเวลาที่นานขึ้นมีผลให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และแสดงให้เห็นว่าอาจารย์พยาบาลรับรู้แบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคคลากรในองค์กร รวมทั้งคำนึงถึงความเชื่อ จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเกิดเนื่องจากสถาบันการศึกษาทั้ง 10 แห่งที่ศึกษาเป็นองค์กรที่ก่อตั้งมานานโดยเฉพาะคณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นสถาบันหลักมีอายุถึง 115 ปีในปี 2554 และมีประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่ดีทำให้อาจารย์ให้ค่าคะแนนลักษณะงานในระดับสูงแสดงถึงความพอใจในการทำงานปัจจุบันว่ามีความสำคัญ มีความหลากหลาย มีเอกลักษณ์และมีอิสระในการทำงาน นอกจากนั้นอาจารย์ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง มีค่าตอบแทนเหมาะสม งานมีความก้าวหน้าและมั่นคง สภาพการทำงานปลอดภัยและสมดุลของการทำงานกับชีวิตครอบครัว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดี สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง²⁵ และมีความผูกพันต่อองค์กรมาก²³

เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับความต้องการออกจากการ พบว่าความต้องการออกจากการทั้งในระยะ 1 ปี และ 3 ปีข้างหน้า มีความสัมพันธ์ผกผันกับ ลักษณะงาน

($r = -0.212$, $p < .05$, $r = -0.245$, $p < .01$) บรรยากาศขององค์กร ($r = -0.296$, $p < .05$, $r = -0.289$, $p < .01$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = -0.303$, $p < .01$, $r = -0.337$, $p < .01$) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ($r = -0.301$, $p < .01$, $r = -0.295$, $p < .01$) และ วัฒนธรรมองค์กร ($r = -0.320$, $p < .01$, $r = -0.295$, $p < .01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 4) นั่นคืออาจารย์พยาบาลจะมีความต้องการออกจากงานเพิ่มขึ้นถ้าคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำและมีความผูกพันกับองค์กรน้อย

มีการศึกษาหลายเรื่องที่สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ เช่น ในประเทศไทยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐคือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมองค์กร²⁶ ซึ่งถ้าบุคคลไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้อาจมีผลให้อยากออกจากงานในที่สุด¹⁰ ในไต้หวันพบว่าบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการออกจากงานของพยาบาล และลักษณะงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำนายการออกจากงานของพยาบาลร่วมกับความผูกพันกับองค์กร²⁷ ในประเทศเนเธอร์แลนด์พบว่าความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะออกจากงานของพยาบาลวิสามัญ²⁸ การที่ปัจจัยทั้ง 5 เหล่านี้มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความต้องการออกจากงานของอาจารย์ แสดงให้เห็นว่าสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรทำการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสมและอยู่ในระดับสูงที่สุดเพื่อธำรงรักษาอาจารย์พยาบาลให้คงอยู่ในงานและมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นของนักศึกษาในแต่ละปี มีการศึกษาพบว่า การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสร้างความผูกพันกับองค์กรเป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มการคงอยู่ในองค์กรได้²⁴

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พบว่า ปัจจัยร่วมที่สำคัญที่สุดในการทำนายการคงอยู่ในงานระยะ 1 ปี คือปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และการได้รับวุฒิปริญญาเอก โดยร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานใน ได้ร้อยละ 12.2 ส่วนในระยะ 3 ปี

มีเพียง 2 ปัจจัยที่ทำนายความต้องการออกจากงานได้ คือ ความผูกพันต่อองค์กร และการได้รับวุฒิปริญญาเอก ร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 14.3 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ประเพณีของปริญญาเป็นปัจจัยร่วมที่สำคัญที่สุดในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศเลบานอน²⁹ ผลจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีโอกาสน้อยที่จะสูญเสียอาจารย์มากขึ้นด้วยเช่นกัน การที่อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดที่จะออกจากงานอาจเนื่องมาจากความต้องการผู้จบปริญญาเอกจากสถาบันการศึกษาอื่นๆมาก โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาเอกชนซึ่งมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นจึงมีความคิดที่จะออกจากงานในอนาคต ซึ่งปัจจัยความขาดแคลนอาจารย์พยาบาลระดับปริญญาเอกนี้เป็นปัญหาที่พบทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ³ แม้ปัจจัยนี้จะมีส่วนในการทำนายน้อยแต่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาจะได้ตระหนักและหากลยุทธ์ในการธำรงรักษาอาจารย์ไว้ในหน่วยงาน ในด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีส่วนอธิบายความต้องการออกจากงานร่วมกันโดยมีลักษณะผูกพันนั้นได้ผลคล้ายคลึงกับในสหรัฐอเมริกาที่ศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) มีความสัมพันธ์และอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลในระยะ 1 ปีได้ร้อยละ 19.7 และในระยะ 5 ปีได้ร้อยละ 21.2³⁰ อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรทำให้นักคณมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พยายามทำงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันที่สูงทำให้นักคณมีทัศนคติที่ดีในการทำงานยังต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป แต่ถ้ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยโอกาสที่จะออกจากงานจะมีมากขึ้น

แม้ปัจจัยเหล่านี้จะอธิบายความต้องการออกจากงานของอาจารย์ในการศึกษานี้ได้ในปริมาณที่ไม่มาก แต่ก็ถือว่ามีความสำคัญเพราะการศึกษาปัจจัยการคงอยู่หรือออกจากงานส่วนใหญ่มุ่งศึกษาที่พยาบาลผู้ให้บริการ ส่วนการศึกษาด้านอาจารย์พยาบาลยังมีน้อย การศึกษาครั้งนี้ควรจะได้นำไปขยายผลทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ในตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในสถาบันการศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทที่

แตกต่างกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้และนำไปใช้ในการแก้ปัญหาความขาดแคลนอาจารย์พยาบาลที่ส่งผลกระทบต่อจำนวนการผลิตพยาบาลที่มีความขาดแคลนอยู่ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้สามารถอธิบายความต้องการออกจากการงานได้เพียงเล็กน้อยไม่ถึงร้อยละ 15 อาจแสดงว่ามีตัวแปรที่มีผลกระทบต่อกรออกจากการงานที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้อีกมากหรืออาจต้องมีการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากขึ้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความต้องการออกจากการงานให้มีความครอบคลุม และควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากขึ้นในการศึกษาต่อไป

2. สถาบันควรช่วยให้อาจารย์สามารถเรียนรู้แบบแผน ค่านิยม บรรทัดฐาน ขององค์การ ปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากับวัฒนธรรมองค์การได้โดยเร็วเพราะถ้าปรับตัวไม่ได้อาจมีผลให้อายากออกจากการงาน

3. บรรยาการขององค์การเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางซึ่งต่ำกว่าด้านอื่นๆ ที่อยู่ในระดับสูง ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางและเสริมสร้างสภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งรวมถึงการช่วยเหลือสนับสนุน การแก้ไขความขัดแย้งและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ผลการวิจัยนี้พบว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายความต้องการออกจากการงานได้ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาสามารถนำผลการศึกษานี้มาขยายผล และหาวิธีการเพิ่มความผูกพันของอาจารย์กับองค์การเพื่อช่วยลดความต้องการออกจากการงานของอาจารย์ได้

5. ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามสถาบันที่มีสังกัดต่างกัน เช่น กลุ่มสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มกองทัพ กรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัย เพื่อลดความแปรปรวนจากความต่างของบริบทและตัวแปรกวนและเพิ่มความชัดเจนของผลการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้โดยตรงของสถาบันแต่ละแห่ง ซึ่งไม่สามารถวิเคราะห์และนำเสนอได้ทั้งหมดในรายงานครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (References)

1. Swangdee K. Manpower situation of professional nurse in Thailand In: Nori T, editor. Crisis in health manpower: Solution or dead end. Bangkok: Graphico System Inc. Ltd; 2008. p. 49-56. (in Thai).
2. Potempa KM, Redman RW, Landstrom GH. Resources in nursing education: a worldwide crisis. Collegian. 2009;16(1):19-23.
3. Stanley JM, Capers CF, Berlin LE. Changing the face of nursing faculty: Minority faculty recruitment and retention. J Prof Nurs. 2007;23(5):253-61.
4. Faculty of Nursing. A long term plan for nurse educator preparation project: Action plan document, Faculty of Nursing, Mahidol University. 2010. (in Thai).
5. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. J Adv Nurs. 2006;55(4):497-509.
6. Prapaipanich W, Senadisai S, Louecha Y. Nurse retention in government health service agency. In: Nori T, editor. Crisis in health manpower: Solution or dead end. Bangkok: Graphico System Inc. Ltd; 2008. p. 57-63. (in Thai).
7. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. J Clin Nurs. 2009;18(6):893-901.
8. Liou SR, & Grobe SJ. Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among Asian nurses working in U.S. hospitals. J Nurses Staff Dev. 2008;24(6):276-82.

9. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA, and Hill KS. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life/ Practitioner application. *J Healthc Manage.* 2002;47(1):13-16.
10. Gillespie BM, Wallis M, & Chaboyer W. Operating theater culture: implications for nurse retention. *Western J Nurs Res.* 2008; 30(2):259-77.
11. Klinfuang J. Relationship among personal factors job characteristics organization climate and quality of work life of staff nurses in Ministry of Defense [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University. 2003. 165 p. (in Thai).
12. Ariyakulnimit Laa-or. Factor analysis of retention in nursing department, regional hospitals [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University. 2003. 235 p. (in Thai).
13. Takase M, Yamashita N, & Oba K. Nurses' leaving intentions: antecedents and mediating factors. *J Adv Nurs.* 2008;62(3):295-306.
14. Hwang JI, & Chang H. Explaining turnover intention in Korean public community hospitals: Occupational differences. *Int J Health Plann Manage.* 2009;23:119-38.
15. Yingprasert P. Relationships among work satisfaction, organizational commitment and intend to leave of nurses in Pramomgkutklao Hospital [master's thesis]. Bangkok: Sripratum University. 2005. 87 p. (in Thai).
16. Parry J. Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *J Adv Nurs.* 2008;64(2):157-67.
17. Walton RE. Quality of work life: What is it? *Sloan Management.* 1973;15(1):11-21.
18. Fuong-ladda N. An analysis of variables discriminating professional nurses' job retention, governmental hospitals and private hospitals, Bangkok Metropolis [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University. 2003. 195 p. (in Thai).
19. Roussel L, Swansburg RC, Swansburg RJ. Management and leadership for nursing administrators (4th ed.). Boston: Jones and Bartlett Publishers; 2006.
20. Wallapa B. Quality of life and nurse educator retention, Thai Army Nursing Collage. *Journal of the Royal Thai Army Nurses.* 2010;11(2):42-52. (in Thai).
21. Hofstede G, Hofstede GJ. Cultures and Organizations: Software of The Mind. New York: McGraw Hill; 2005.
22. Khunthar, A. Relationships of the perception of organization culture, the disciplines of learning organization, the organization justice and job performance of line employees in nursing department of a university hospital [master's thesis]. Bangkok: Thammasat University; 2007. 176 p. (in Thai).
23. Ngo-amaraporn M. Factors affected organizational commitment of staff nurses in the first government hospital receiving HA in Bangkok [master's thesis]. Sukhothai Thammathirat Open University; 2008. 109 p. (in Thai).
24. Kim EK, Hwang JI. Characteristics associated with intent to stay among Quality Improvement nurses. *Intl Nurs Rev.* 2011;58: 89-95.
25. Suwitvorakul K. Effect of perception of organization culture and quality of work life on job performance of professional nurses, government hospitals in Bangkok [master's thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2007. 149 p. (in Thai).

26. Topantanon S. Factors influencing retention of nursing employees, Government university hospitals [master's thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University. 2006. 148 p. (in Thai).
27. Liou SR, Cheng CY. Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *J Clin Nurs*. 2010;19(11-12):1635-44.
28. Meeusen VC, Van Dam K, Brown-Mahoney C, Van Zundert AA, Knape HT. Understanding nurse anesthetists' intention to leave their job: how burnout and job satisfaction mediate the impact of personality and workplace characteristics. *Health Care Manage Rev*. 2011;36(2):155-63.
29. El-Jardali F, Dimassi H, Dumit N, Jamal D, and Mouro G. A national cross-sectional study on nurses' intent to leave and job satisfaction in Lebanon: implications for policy and practice. *BMC Nurs*. 2009;12(8)3.
30. Garbee DD, Killackey J. Factors Influencing Intent to Stay in Academia for Nursing Faculty in the Southern United States of America. *Int J Nurs Educ Scholarsh*. 2008 Mar 5: Article 9. PubMed PMID:18384276.