

บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายความสนใจของพยาบาลในการมาเป็นอาจารย์
พยาบาล

เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล* บุญพิชชา จิตต์ภักดี** กุลวดี อภิชาติบุตร*

บทคัดย่อ

จุดมุ่งหมายของงานวิจัยเชิงทำนายนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อประเมินตัวแปรทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ตามทฤษฎีทางสังคมและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของ เลน্থ์ บราวน์ และแฮคเกทท์ (2000) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ นักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ 4 แห่ง จำนวน 276 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ไคร้สแควร์และการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเหตุผล

ผลการศึกษา พบว่า ประมาณร้อยละ 28 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับมาก และร้อยละ 10 มีความสนใจในระดับมากอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = 0.42, p < 0.01$) ลักษณะการทำงานในอาชีพอาจารย์ ($\beta = 0.26, p < 0.01$) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ($\beta = 0.19, p < 0.01$) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.12, p < 0.01$) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ ได้แก่ ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์ โดยประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิกมีผลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์โดยผ่านตัวแปรการเรียนรู้สมรรถนะแห่งตน ($\beta = 0.28, p < 0.01$) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.23, p < 0.01$) ส่วนประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์พยาบาลมีผลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลโดยผ่านการที่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.15, p < 0.01$; และ $\beta = 0.23, p < 0.01$ ตามลำดับ)

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

** อาจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

จากผลการวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะให้ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาระดับปริญญาโทเกิดการรับรู้คุณค่าทางด้านสังคม และประโยชน์แห่งตนที่จะเกิดขึ้นจากการมาเป็นอาจารย์พยาบาล รวมทั้ง ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เกิดการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการสอนเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: อาจารย์พยาบาล; ความสนใจในอาชีพ; การพยาบาล

ความเป็นมาของปัญหา

การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก และต้องการการแก้ไขอย่างจริงจัง เพราะอาจส่งผลให้ความสามารถในการผลิตพยาบาลเข้าสู่ระบบลดลง เกิดการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล (Brendtro & Hegge, 2000) และอาจส่งผลกระทบต่อการใช้บริการแก่ผู้ป่วยได้ (Christmas & Hart, 2007; Rich & Nugent, 2009) ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ จากการศึกษาของ กฤษดา (2551) พบว่า มีอาจารย์พยาบาลในระบบ ประมาณ 3,500 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในประเทศ และจากการศึกษาของ เรมวดี วิภาดา ผ่องศรี และกุลวดี (2551) พบว่า อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาโดยภาพรวม เท่ากับ 1 : 9.5 ซึ่งเป็นอัตราส่วนที่ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาพยาบาลของ สภาการพยาบาล (2550) ที่กำหนดอัตราส่วนอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษา เท่ากับ 1 ต่อ 8 เมื่อจำแนกตามประเภทของสถาบันการศึกษา พบว่า สถานศึกษาพยาบาลในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1 : 8.9 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เท่ากับ 1 : 10.7 และสถาบันการศึกษาพยาบาลของเอกชน เท่ากับ 1 : 11.1 จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาพยาบาลทุกประเภท มีปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลอย่างรุนแรง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาทางการพยาบาลในประเทศได้

นับตั้งแต่มีการดำเนินการปฏิรูประบบราชการ และมีการลดขนาดกำลังคนภาครัฐลง (มติคณะรัฐมนตรี, 2546) ทำให้ไม่มีอัตราการบรรจุบุคคลเข้าเป็นข้าราชการในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล ส่งผลให้การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาของรัฐในประเทศไทยเริ่มเห็นชัดขึ้น สถาบันการศึกษาพยาบาลจึงแก้ปัญหาด้วยการจ้างงานอาจารย์พยาบาลใหม่ในตำแหน่งพนักงานสถาบัน โดยให้อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ใช้สวัสดิการการรักษาพยาบาลในระบบประกันสังคมและสัญญาจ้างงานระยะเวลา 1 ปี (โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี, 2556; คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556; คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556; คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2556) หรือการที่สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทางการพยาบาลจำนวนมาก เพื่อจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงาน สนใจเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล (สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, 2556) แต่ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากปี พ.ศ. 2552 - 2556 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีประกาศรับสมัครอาจารย์พยาบาล 1 - 3 อัตรา ออกมา 19 ครั้ง (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556) เช่นเดียวกับสถานศึกษาพยาบาลหลายแห่งในประเทศที่มีการเปิดรับอาจารย์ใหม่ ประมาณ 7 - 15 อัตรา อย่างต่อเนื่อง (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556; คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556) ดังนั้น

การวางแผนทางที่เหมาะสมในการจูงใจให้ผู้สนใจเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลจึงเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างเร่งด่วน

การตัดสินใจประกอบอาชีพของแต่ละบุคคลได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่ง เลนท์ บราวน์ และแฮคเกตต์ (Lent, Brown, & Hackett, 2000) ได้กล่าวว่า ความสนใจ (interest) ในอาชีพ เป็นสิ่งสำคัญในตัวบุคคลที่ทำให้ตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และได้พัฒนา “ทฤษฎีทางสังคมและปัญญาที่เกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความคิด มีผลต่อความสนใจในการประกอบอาชีพใดอาชีพหนึ่ง และเมื่อบุคคลเกิดความสนใจในอาชีพนั้นแล้ว จะมีการวางแผนในอาชีพและมีผลสืบเนื่องไปถึงการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้น จากแนวคิดทฤษฎีนี้จะเห็นได้ว่า ความสนใจในอาชีพมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพ ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสนใจในอาชีพ โดยเฉพาะความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลตามกรอบทฤษฎี SCCT นี้จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในระบบได้

จากการทบทวนเอกสารที่ผ่านมายังไม่พบว่า มีการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสนใจของพยาบาลในการเป็นอาจารย์พยาบาลทั้งในและต่างประเทศ มีเพียงการศึกษาเชิงบรรยายให้ทราบถึงปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในระบบ (กฤษดา, 2551; เรมवलและคณะ, 2551; Siela, Twibell, & Keller., 2008; Allan & Aldebron., 2008) ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยนี้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความสนใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลตามกรอบแนวคิดทฤษฎีทางสังคมและปัญญาที่เกี่ยวกับอาชีพของ เลนท์และคณะ (Lent et al., 2000) โดยสอบถามข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาลในหลักสูตรพยาบาลระดับบัณฑิตศึกษา เนื่องจากพยาบาลกลุ่มนี้เป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะเป็นอาจารย์พยาบาลได้ รวมทั้ง เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความตั้งใจและกำลังอยู่ในระหว่างการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าจากการทำงานในอนาคต ผลที่ได้รับจากการวิจัยนี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในสถานศึกษาทางการพยาบาลและผู้นำกำหนดนโยบายนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

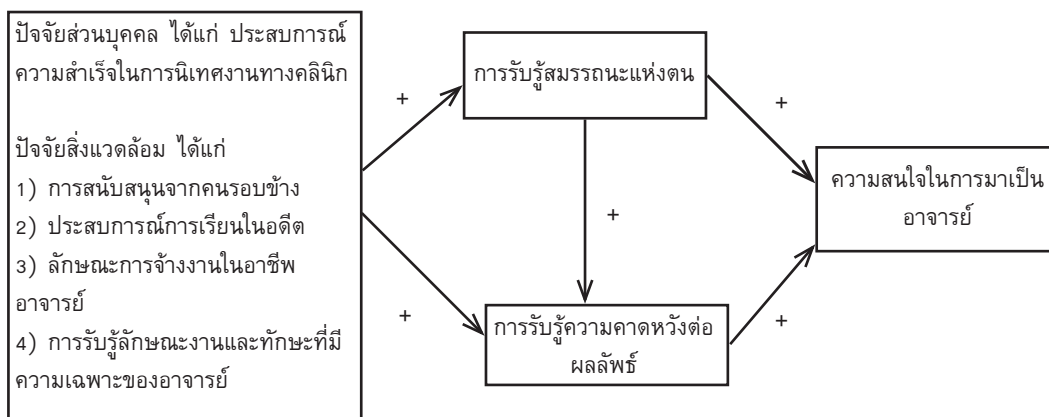
เพื่อศึกษาระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลและปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลของพยาบาลตามแนวคิดทฤษฎีทางสังคมและปัญญาที่เกี่ยวกับอาชีพของ เลนท์และคณะ (Lent et al., 2000)

คำถามการวิจัย

1. พยาบาลมีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลมากน้อยเพียงใด
2. ประสิทธิภาพความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก การสนับสนุนจากครอบครัว ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในอดีต ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์ และการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลหรือไม่ อย่างไร
3. การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังในผลลัพธ์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลหรือไม่ อย่างไร

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีทางสังคมและปัญหาที่เกี่ยวกับอาชีพของ เลนท์และคณะ (Lent et al., 2000) ซึ่งพัฒนาต่อเนื่องมาจากทฤษฎีทางสังคมและปัญหาของ แบนดูรา (Bandura, 1986, 1997) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการเป็นอาจารย์พยาบาล โดย เลนท์ บราวน์ และแอคเกทท์ เชื่อว่า ความสนใจในอาชีพจะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยความคิด จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวรวมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้เชื่อได้ว่า ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิกซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีต ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์ และการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์ อาจมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยความคิด ได้แก่ การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังในผลลัพธ์ และมีผลทางอ้อมต่อความสนใจของพยาบาลในการเป็นอาจารย์โดยผ่านปัจจัยความคิดทั้งสอง ดังภาพ 1



ภาพ 1 แบบจำลองเชิงสมมติฐาน (hypothesized model) ปัจจัยทำนายความสนใจในการเป็นอาจารย์

การดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบหาปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล ประชากรในงานวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลที่กำลังศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาพยาบาลที่กำลังศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต และไม่ได้ทำงานเป็นอาจารย์ประจำในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลแห่งใดแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ขนาดตัวอย่างในงานวิจัยนี้กำหนดโดยการพิจารณาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย ซึ่งในการวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเหตุผล (path analysis) ดังนั้น ขนาดตัวอย่างจะคำนวณจากจำนวนพารามิเตอร์ 23 ตัว ในแบบจำลองเชิงสมมติฐาน (ภาพ 1) คูณด้วย 10 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในงานวิจัยนี้ คือ 230 คน เนื่องจากในการวิจัยนี้ใช้การเก็บข้อมูลแบบให้กลุ่มตัวอย่างตอบเองและส่งคืนแก่ผู้วิจัย จึงมีความเป็นไปได้ที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาน้อยกว่า 230 คน คณะผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างโดยพิจารณาจากงานวิจัยที่ใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบเดียวกัน ซึ่งส่วนใหญ่กำหนดให้มีการเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 20

ดังนั้น เมื่อเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 ทำให้ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ทั้งหมด 276 คน การสุ่มตัวอย่างในงานนี้ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multistage random sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบทั้ง 4 ภาคของประเทศ คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ โดยคณะผู้วิจัยได้ทำการสุ่มรายชื่อคณะพยาบาลศาสตร์ที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน 11 แห่ง ได้คณะพยาบาลศาสตร์ที่เป็นตัวแทน 4 มหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล จากนั้นสุ่มเลือกจำนวนนักศึกษาพยาบาลในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ตามสัดส่วน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สถานะการจ้างงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานทางการพยาบาล และพันธะหรือสัญญาในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษา

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล เป็นคำถามที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการดัดแปลงคำถามจากเครื่องมือประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานด้านการสอน (Factor influencing teaching choice scale) ของ วาท์และริชาร์ดสัน (Watt & Richardson, 2007) และแบบประเมินการรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related application) ของ ริกก์และคณะ (Riggs, Warka, Babasa, Betancourt, & Hooker, 1994) โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ประสิทธิภาพความสำเร็จในการนิเทศทางคลินิก (จำนวน 4 ข้อ) การสนับสนุนจากครอบครัว (จำนวน 3 ข้อ) ประสิทธิภาพการเรียนรู้ในอดีต (จำนวน 4 ข้อ) ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์ (จำนวน 4 ข้อ) การรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์ (จำนวน 5 ข้อ) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (จำนวน 9 ข้อ) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลที่แยกเป็น 2 ด้าน คือ ผลลัพธ์ในรูปผลตอบแทนทางการเงิน (จำนวน 3 ข้อ) และผลลัพธ์ทางด้านจิตใจและสังคม (จำนวน 4 ข้อ) ลักษณะคำถามทั้งหมดเป็นแบบลิเกิร์ต ให้เลือกตอบ 5 ระดับ การคิดคะแนนใช้การหาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ โดยมีค่าเฉลี่ยที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 1 ถึง 5 เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบดังนี้ คนที่ได้คะแนนเฉลี่ยสูงแสดงว่ามีคุณลักษณะในองค์ประกอบนั้นมากกว่าคนที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI index) ของคำถามในแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.89 - 1.00 และมีค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) อยู่ระหว่าง 0.86 - 0.92

3) ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ เป็นคำถาม 1 ข้อที่ถามว่า “ปัจจุบันท่านมีความสนใจที่จะมาเป็นอาจารย์พยาบาล มากน้อยเพียงใด?” โดยให้เลือกตอบ 7 ระดับ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง 7 แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ดังนี้ คะแนนเท่ากับ 1 หมายถึงมีความสนใจในระดับน้อยมาก คะแนนระหว่าง 2 - 3 หมายถึง มีความสนใจในระดับน้อย คะแนนเท่ากับ 4 หมายถึง มีความสนใจในระดับค่อนข้างมาก คะแนนระหว่าง 5 - 6 หมายถึง มีความสนใจในระดับมาก และคะแนนเท่ากับ 7 หมายถึง มีความสนใจในระดับมากอย่างยิ่ง ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของคำถามและความสอดคล้องตรงกัน

(inter-rater reliability) เท่ากับ 1

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและการรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ได้รับคำรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้มีการชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย และสิทธิในการเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมในโครงการวิจัย รวมทั้ง ให้ตัวอย่างทุกคนได้ลงลายมือชื่อในใบยินยอมหรือให้คำยินยอมทางวาจาเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัยนี้

ภายหลังได้รับอนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ในมหาวิทยาลัยทุกแห่งแล้ว ผู้ประสานการวิจัยได้ทำการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้และขอให้กลุ่มตัวอย่างคืนแบบสอบถามโดยใส่ในกล่องที่จัดไว้ให้ภายใน 2 สัปดาห์ จากนั้นผู้ประสานการวิจัยได้ทำการรวบรวมแบบสอบถามจากกล่องที่จัดไว้และส่งให้คณะผู้วิจัยทางไปรษณีย์ รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 เดือน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 265 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด ในจำนวนแบบสอบถามที่ได้คืนมาพบว่า มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 29 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 236 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย การทดสอบไคร์สแควร์ และวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลด้วยการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเหตุผล โดยใช้โปรแกรม LISREL version 8.52 (Computer Software) by Scientific Software International, Inc

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของตัวอย่างมีดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 62.7) มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 42.4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีประสบการณ์ในการทำงานทางพยาบาลไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 62.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีอาชีพรับราชการ ร้อยละ 29.2 มีอาชีพพนักงานลูกจ้างในหน่วยงาน มีเพียงร้อยละ 16.5 ยังไม่มีงานทำ กลุ่มตัวอย่างประมาณกึ่งหนึ่ง (52.9%) ไม่มีพันธะสัญญาในการที่ต้องชดเชยทุนการศึกษาหรือเวลาทำงาน ที่เหลือยังมีพันธะสัญญากับหน่วยงานเดิมหรือแหล่งทุนการศึกษาอยู่

1. ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมากกว่ากึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 62.2) มีความสนใจในการเป็นอาจารย์ในระดับค่อนข้างมากถึงมากที่สุด ประมาณร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสนใจมาเป็นอาจารย์ในระดับมากถึงมากที่สุด ในขณะที่มีประมาณร้อยละ 11 ของกลุ่มตัวอย่าง มีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ในระดับน้อยมาก (ตาราง 1)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างตามระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล (N = 236)

ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับมากอย่างยิ่ง	23	9.7
ระดับมาก	65	27.5
ระดับค่อนข้างมาก	59	25.0
ระดับค่อนข้างน้อย	62	26.3
ระดับน้อยมาก	27	11.4

2. ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติไครส์แควร์ ในตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานทาง การพยาบาลและสถานะการจ้างงานในตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นสองตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับ ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 41.7$, $p = 0.00$ และ $\chi^2 = 41.4$, $p = 0.00$ ตามลำดับ) ในขณะที่สถานภาพสมรสและพันธะสัญญาในการทำงานภายหลังสำเร็จ การศึกษาเป็นสองตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2 = 13.1$, $p = 0.10$ และ $\chi^2 = 0.92$, $p = 0.92$ ตามลำดับ)

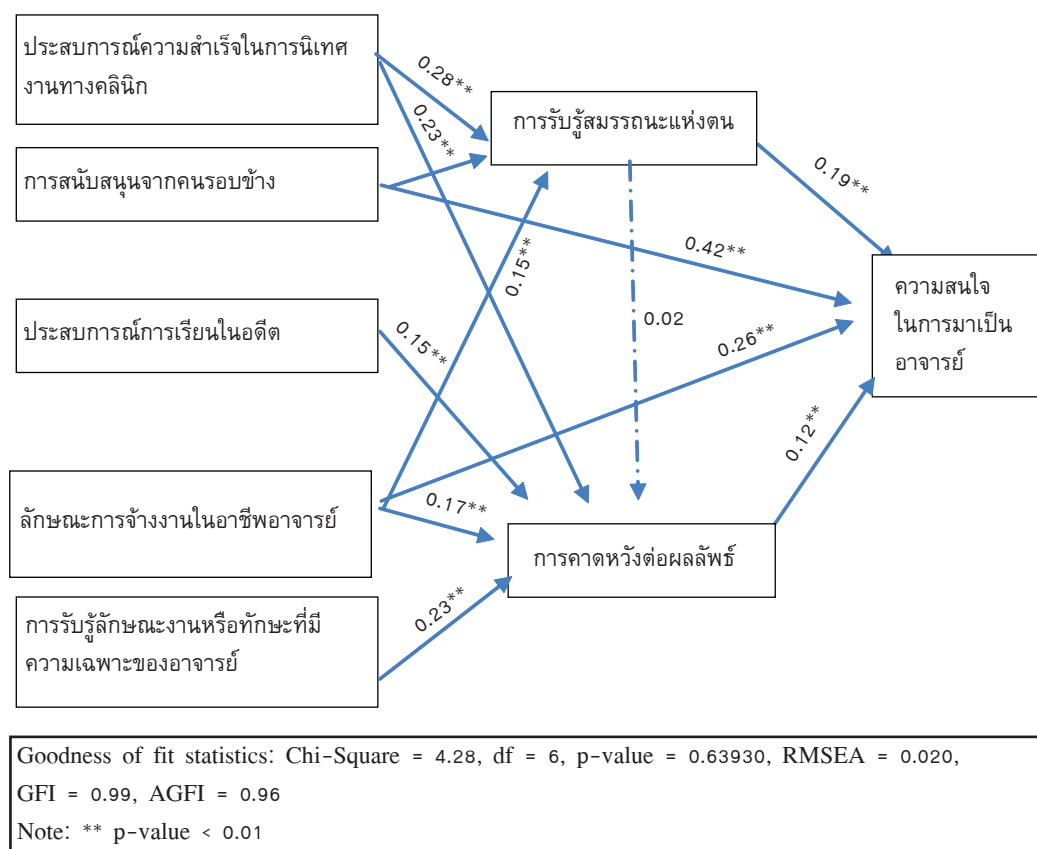
ตาราง 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล (N = 236)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล						Chi-square test
	น้อยมาก	ค่อนข้างน้อย	ค่อนข้างมาก	มาก	มากอย่างยิ่ง	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
สถานภาพสมรส							
- โสด	11(7.4%)	45(30.4%)	32(21.6%)	39(26.4%)	21(14.2%)	148(100%)	13.1
- คู่	11(12.9%)	19(22.4%)	27(31.8%)	23(27.1%)	5(5.9%)	85(100%)	
- แยกกันอยู่	1(33.3%)	1(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	1(33.3%)	3(100%)	
ประสบการณ์ทำงานในอาชีพพยาบาล (ปี)							
- ไม่เกิน 10 ปี	12(8.2%)	39(26.5%)	29(19.7%)	45(30.6%)	22(15.0%)	147(100%)	41.7**
- มากกว่า 10 ปี	11(12.4%)	26(29.2%)	30(33.7%)	17(19.1%)	5(5.6%)	89(100%)	
สถานะการจ้างงานในปัจจุบัน							
- รับราชการ	10(7.8%)	46(35.9%)	36(28.1%)	32(25.0%)	4(3.1%)	128(100%)	41.4**
- พนักงาน / ลูกจ้าง	8(11.6%)	17(24.6%)	15(21.7%)	20(29.0%)	9(13.0%)	69(100%)	
- ไม่มีงานทำ	5(12.8%)	2(5.1%)	8(20.5%)	10(25.6%)	14(35.9%)	39(100%)	
พันธะหรือสัญญาในการทำงานภายหลังสิ้นสุดการศึกษา							
- ไม่มี	12(9.6%)	37(29.6%)	32(25.6%)	31(24.8%)	13(10.4%)	125(100%)	0.92
- มี เช่น ขดใช้เงิน	11(9.9%)	28(25.2%)	27(24.3%)	31(27.9%)	14(12.6%)	111(100%)	
และ/ หรือเวลาทำงาน							

หมายเหตุ: ** หมายถึง $p\text{-value} < 0.01$

3. ปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

เมื่อใช้โปรแกรม LISREL ในการตรวจสอบการแจกแจงแบบปกติของหลายตัวแปร พบว่าข้อมูลของตัวแปรในภาพ 1 ทุกตัว มีการแจกแจงแบบปกติ และเมื่อทำการวิเคราะห์หิอทธิพลเชิงเหตุผลด้วยโปรแกรม PRELIS ซึ่งเป็นรูปแบบคำสั่งภายใต้ชุดโปรแกรม LISREL ได้แบบจำลองปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล (ดังภาพ 2) ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี ($\chi^2 = 4.28$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.63930$, $RMSEA = 0.020$, $GFI = 0.99$, $AGFI = 0.96$) และมีอำนาจในการทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ได้ ร้อยละ 52 ($R^2 = 0.52$)



ภาพ 2 แบบจำลองปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลจากการวิเคราะห์หิอทธิพลเชิงเหตุผล

จากภาพ 2 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การสนับสนุนจากคนรอบข้าง ($\beta = 0.42$, $p < 0.01$) ลักษณะการทำงานในอาชีพอาจารย์ ($\beta = 0.26$, $p < 0.01$) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน ($\beta = 0.19$, $p < 0.01$) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.12$, $p < 0.01$) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก ประสบการณ์การเรียนในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์ โดยประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิกมีผลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์โดยผ่านตัวแปรการรับรู้

สมรรถนะแห่งตน ($\beta = 0.28, p < 0.01$) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.23, p < 0.01$) ส่วนประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์พยาบาล มีผลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลโดยผ่านการที่ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ($\beta = 0.15, p < 0.01$; และ $\beta = 0.23, p < 0.01$ ตามลำดับ)

ในตาราง 3 แสดงค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยสาเหตุที่มีต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลโดยรวมมากที่สุด คือ การสนับสนุนจากครอบครัว (ร้อยละ 46) ตามด้วยความลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์พยาบาล (ร้อยละ 31) การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (ร้อยละ 19) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (ร้อยละ 12) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์ มีอิทธิพลโดยรวมต่ำกว่าร้อยละ 10

ตาราง 3 ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยสาเหตุที่มีต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

ปัจจัยสาเหตุ	ค่าอิทธิพลของปัจจัยสาเหตุที่มีต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์		
	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect) (หน่วย)	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) (หน่วย)	อิทธิพลรวม (Total Effect) (หน่วย)
1. ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก	0	7	7
2. การสนับสนุนจากครอบครัว	42	4	46
3. ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีต	0	2	2
4. ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์	26	5	31
5. การรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์พยาบาล	0	3	3
6. การรับรู้สมรรถนะแห่งตน	19	0	19
7. ความคาดหวังต่อผลลัพธ์	12	0	12

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ประมาณร้อยละ 60 ของนักศึกษาปริญญาโทที่กำลังศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ มีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลระดับค่อนข้างมากถึงมากที่สุด (ตาราง 1) และจากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานทางการพยาบาล ไม่เกิน 10 ปี และสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับมากถึงมากที่สุดมีอยู่ 67 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.6 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในกลุ่มที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี) ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานทางการพยาบาล มากกว่า 10 ปี และสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับมากถึงมากที่สุดมีอยู่

22 คน (คิดเป็นร้อยละ 24.7 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในกลุ่มที่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี) แสดงว่าตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานทางการพยาบาล ไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มที่จะสนใจมาเป็นอาจารย์พยาบาลมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้จากแนวคิดความแตกต่างของการให้คุณค่าในงานของคนต่างรุ่น มีการศึกษาพบว่า คนในเจนเนอเรชั่นเอกซ์จะเลือกและให้คุณค่ากับงานที่สนุกและท้าทายมากกว่าคนในเจนเนอเรชั่นอื่น (Rodriguez, Green, & Ree, 2003) และจะย้ายงานทันทีถ้ารู้สึกว่าการที่ทำอยู่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ (Cohen, 2002) จากข้อมูลดังกล่าวจึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่เกิน 10 ปี ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่มีความสนใจที่จะมาเป็นอาจารย์พยาบาล ผลที่ได้จากการศึกษานี้สนับสนุนว่า นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาโท โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานทางการพยาบาล ไม่เกิน 10 ปี อาจเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่จะเข้ามาช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในปัจจุบันได้เพราะมีความสนใจที่จะเปลี่ยนงานหรือทำงานในอาชีพอาจารย์พยาบาลมากกว่ากลุ่มอื่น รวมทั้ง เป็นกลุ่มที่มีอายุน้อยและมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานใหม่

ผลการศึกษายัง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีงานทำและสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับค่อนข้างมากถึงมากที่สุด มีจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.5 ของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีงานทำ) กลุ่มพนักงานหรือลูกจ้างที่สนใจมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับมากถึงมากที่สุด มีจำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 42 ของกลุ่มตัวอย่างพนักงานหรือลูกจ้าง) ในขณะที่กลุ่มข้าราชการที่สนใจมาเป็นอาจารย์พยาบาลในระดับมากถึงมากที่สุด มีจำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.1 ของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ) จากผล การศึกษานี้แสดงว่า นักศึกษาปริญญาโทที่ไม่มีงานทำหรือทำงานประจำในตำแหน่งพนักงานลูกจ้าง มีแนวโน้มที่จะให้ความสนใจในการมาเป็นอาจารย์มากกว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากว่า ปัจจุบันในระบบราชการไม่มีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ (มติคณะรัฐมนตรี, 2546) ทำให้สถานศึกษาพยาบาลของรัฐไม่มีการบรรจุอาจารย์พยาบาลใหม่ในตำแหน่งข้าราชการ มีเพียงการบรรจุในตำแหน่งพนักงานลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการพยาบาลที่จะเข้ามาเป็นอาจารย์ใหม่ในสถานศึกษาต้องสละสิทธิ์การรับราชการและเข้ารับบรรจุในตำแหน่งพนักงานลูกจ้างแทน จึงอาจทำให้พยาบาลที่เป็นข้าราชการมีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์น้อยกว่ากลุ่มที่ไม่มีงานทำหรือกลุ่มที่เป็นพนักงานลูกจ้าง ด้วยนโยบายของรัฐที่จำกัดอัตรากำลังข้าราชการนี้ เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาทางการพยาบาลไม่สามารถได้นักศึกษาปริญญาโทที่เป็นข้าราชการเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล นักศึกษาปริญญาโทที่ไม่มีงานทำหรือเป็นพนักงานลูกจ้าง จึงเป็นอีกกลุ่มเป้าหมายที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มาเป็นอาจารย์พยาบาล

การวิจัยนี้ มีสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีและไม่มีพันธะสัญญาในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษาใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 47.1 และ 52.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างพันธะสัญญาในการทำงานภายหลังสำเร็จการศึกษากับระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล ผลการศึกษาพบว่า พันธะสัญญาไม่มีความเกี่ยวข้องกับระดับความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล (ตาราง 2) ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตามระเบียบการลามาศึกษากำหนดให้นักศึกษาปริญญาโทที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาต้องกลับไปทำงานเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในหลักสูตร (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2540) ดังนั้น นักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาในระยะเวลา 2 ปี ต้องกลับไปทำงานตามพันธะสัญญา จึงเป็นไปได้ที่ว่า เมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาปริญญาโทบางส่วน อาจใช้เวลาในการทำงานคืนตามพันธะสัญญาแล้วหรือบางส่วนอาจเหลือระยะเวลาที่ต้องชดเชยคืนอีกเล็กน้อย ด้วยเหตุนี้ พันธะสัญญาในการทำงานภายหลัง

สำเร็จการศึกษา จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

2. ปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

แบบจำลองที่ได้จากการศึกษานี้ (ภาพ 2) แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทำนายตามทฤษฎีทางสังคมและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของ เลนซ์ บราวน์ และแอสเคเกทท์ (2000) นี้ สามารถทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 52 ($R^2 = 0.52$) ซึ่งเป็นระดับการทำนายที่ค่อนข้างดี จากภาพ 2 จะเห็นได้ว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์มากที่สุด ($\beta = 0.42, p < 0.01$) กล่าวคือ นักศึกษาพยาบาลที่มีครอบครัวสนับสนุนให้มาเป็นอาจารย์ จะมีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์มากกว่านักศึกษาที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เพชรสนธิ์, นงลักษณ์, ทิณกร, และวิโรจน์ (2552) ที่พบว่า ครอบครัวมีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในอาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี โดยพยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่จะเลือกทำงานตามคำแนะนำของ บิดา มารดา อาจารย์และเพื่อนตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานหรือเข้าสู่อาชีพใหม่นักศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทจะมีลักษณะเหมือนกันคือ เกิดความรู้สึกไม่แน่ใจ วิดกกังวลและโดดเดี่ยว (Dyess & Sherman, 2009) ในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับการตัดสินใจในอาชีพ กำลังใจจากครอบครัวมีส่วนสำคัญอย่างมากในการลดความวิตกกังวลและกลัวที่จะทำสิ่งที่ทำไม่ได้ (Penn, Wilson, & Rosseter, 2008)

ผลการศึกษายังพบว่า ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์พยาบาลมีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ ($\beta = 0.26, p < 0.01$) โดยนักศึกษาพยาบาลที่มีความพึงพอใจต่อการจ้างงานอาจารย์ในตำแหน่งพนักงาน และผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานจะมีความสนใจในการมาเป็นอาจารย์ สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่พบว่า เงื่อนไขของงานที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และสวัสดิการที่จะได้รับจากการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกมาเป็นอาจารย์พยาบาล (Bellack, 2004; Beres, 2006; Siela, Twibell, & Keller, 2008)

การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์ เป็นอีกสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสนใจในการประกอบอาชีพอาจารย์ ($\beta = 0.19, p < 0.01$; $\beta = 0.12, p < 0.01$ ตามลำดับ) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของ แบนดูรา (Bandura, 1997) ที่ว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและความพยายามที่จะกระทำในกิจกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง ถ้าบุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำงานตามบทบาทในอาชีพนั้นได้จะมีความพร้อมทางด้านจิตใจและพลังอำนาจที่จะเผชิญกับงานใหม่ที่มีความท้าทายได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ในแนวคิดของ แบนดูรา (Bandura, 1997) ยังให้ความสำคัญกับอิทธิพลของความคาดหวังต่อผลลัพธ์ โดยกล่าวว่า ความคาดหวังต่อผลลัพธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจให้บุคคลตัดสินใจเปลี่ยนพฤติกรรม ดังนั้น นักศึกษาพยาบาลที่คาดหวังว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ดีจากการมาเป็นอาจารย์พยาบาล และรับรู้ว่าคุณมีความรู้ความสามารถในการสอนหรือการทำงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพพยาบาลเป็นอย่างดี ก็จะมีแนวโน้มที่จะมาเป็นอาจารย์พยาบาล

ในการศึกษานี้ พบว่า ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิกไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล แต่ประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิกมีผลทางบวกต่อการรับรู้สมรรถนะแห่งตน (ภาพ 2) สอดคล้องกับการศึกษาของ คานนิงแฮม โดเฮอร์ตี้ และเกรท (Cunningham, Doherty, & Gregg, 2007) ที่พบว่า นักศึกษาที่เคยผ่านการอบรมในการประกอบอาชีพมาก่อน จะมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพมากกว่าคนที่ไม่เคยผ่านการอบรมในเรื่องนั้นมาก่อน

และสนับสนุนแนวคิดการรับรู้สมรรถนะแห่งตนของ แบนดูรา (Bandura, 1997) ที่ว่า บุคคลที่เคยประสบความสำเร็จในการทำงานที่มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์ปัจจุบันมาก่อน จะสามารถถ่ายโยงประสบการณ์ที่เคยทำไปสู่สถานการณ์ใหม่ที่มีความคล้ายคลึงได้เร็วมากขึ้น และมีความมั่นใจว่า ตนจะสามารถจัดการกับสถานการณ์ใหม่ที่จะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

เช่นเดียวกับประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์พยาบาลที่ในการศึกษานี้ พบว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล แต่มีผลเชิงบวกต่อความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล (ภาพ 2) ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงานหรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาชีพอาจารย์ ทำให้นักศึกษาปริญญาโทได้เห็นตัวแบบอาจารย์พยาบาลที่ประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จในการทำงาน และเกิดการพิจารณาไตร่ตรองถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับการมาเป็นอาจารย์พยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ไบเลย์ (Bailey, 2012) ที่พบว่า นักศึกษาที่เคยเห็นว่าอาจารย์ได้รับผลลัพธ์ทางบวกจากการทำงาน นักศึกษาเหล่านี้จะมีความเชื่อว่า ตัวเองจะได้รับผลลัพธ์เช่นเดียวกันถ้าได้มาเป็นอาจารย์ จากผลการศึกษาในงานวิจัยนี้ สนับสนุนให้เห็นความจำเป็นที่ต้องให้นักศึกษาปริญญาโทได้เห็นตัวแบบอาจารย์พยาบาลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน แนวทางหนึ่งคือ การกระตุ้นและเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามาช่วยในการสอนหรือการวิจัยของอาจารย์ เพื่อให้นักศึกษาได้เห็นคุณค่าหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของอาจารย์

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างนักศึกษาปริญญาโทเกินครึ่ง (ร้อยละ 62.2) มีความสนใจในการเป็นอาจารย์ค่อนข้างมากถึงมากที่สุด และยังพบว่า บุคคลรอบข้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งครอบครัว เพื่อนและอาจารย์มีอิทธิพลทางตรงต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลมากที่สุด ตามมาด้วย ลักษณะการจ้างงานในอาชีพอาจารย์พยาบาล การรับรู้สมรรถนะแห่งตนและความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลตามลำดับ ส่วนประสบการณ์ความสำเร็จในการนิเทศงานทางคลินิก ประสบการณ์การเรียนรู้ในอดีตและการรับรู้ลักษณะงาน หรือทักษะที่มีความเฉพาะของอาจารย์พยาบาลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาล

จากผลการวิจัยดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ดังนี้

1. อาจารย์พยาบาล ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสอน การวิจัยและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เพื่อให้นักศึกษาได้รับรู้ถึงคุณค่าของการเป็นอาจารย์พยาบาล รวมทั้ง ให้กำลังใจแก่นักศึกษาในการฝึกปฏิบัติการสอนผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่พยาบาลอื่นช่วยเหลือและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการฝึกปฏิบัติการนิเทศงานทางคลินิก เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพยาบาลปริญญาโทได้รับรู้สมรรถนะแห่งตนในการมาเป็นอาจารย์

2. หลักสูตรการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้นักศึกษาปริญญาโทได้มีส่วนร่วมในการสอน หรือการวิจัยของอาจารย์พยาบาล เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาความรู้และทักษะที่มีความเฉพาะในการเป็นอาจารย์พยาบาล รวมทั้ง มีประสบการณ์ในการทำงานในบทบาทอาจารย์พยาบาล อันจะทำให้

เกิดความมั่นใจหากต้องการเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล

3. สถานศึกษา ควรมีการประเมินความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลของนักศึกษาปริญญาโท โดยเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่มีงานทำหรือกลุ่มนักศึกษาที่ตั้งใจจะเปลี่ยนงาน เพื่อจะได้วางแผนการส่งเสริมให้นักศึกษาที่มีความสนใจมีศักยภาพในการสอนและการทำวิจัยเพิ่มขึ้น อันจะทำให้นักศึกษาเหล่านี้มีความพร้อมในการเป็นอาจารย์พยาบาลในอนาคต นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ สำหรับอาจารย์พยาบาลที่มากกว่าการเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลอื่นๆ เพื่อดึงดูดพยาบาลที่ดีและเก่งเข้ามาทำงาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล โดยอาศัยแบบจำลองปัจจัยทำนายความสนใจในการมาเป็นอาจารย์พยาบาลที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นกรอบในการวิจัย เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการเตรียมนักศึกษาปริญญาโทที่สนใจมาเป็นอาจารย์พยาบาล การวิจัยเพื่อค้นหาชุดสิทธิประโยชน์ที่จูงใจให้พยาบาลเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยนี้ และขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ทั้งสี่แห่ง รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือจนงานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี. (2551). การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ พ.ศ. 2540. ค้นจาก [http://www.ocsc.go.th/OCSC/TH/uploads/law/CivilServantDeveloping_W6-40\(1\).pdf](http://www.ocsc.go.th/OCSC/TH/uploads/law/CivilServantDeveloping_W6-40(1).pdf)
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2552, 2553, 2554, 2555, 2556). ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องรับสมัครคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์. ค้นจาก <http://www.nurse.cmu.ac.th/web2013/>
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์. ค้นจาก http://www.ns.mahidol.ac.th/english/th/about_th.html
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2556). ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์. ค้นจาก <http://www.nur.psu.ac.th/nur/index.aspx>

- เพชรสุณีย์ ทั้งเจริญกุล, นงลักษณ์ พะไยยะ, ทิพนกร โนรี, และวิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร. (2552). การตัดสินใจเลือกงานของพยาบาลจบใหม่กับความเห็นต่อนโยบายจ้างใจและธำรงพยาบาลให้ปฏิบัติงานในชนบท. *วารสารการสาธารณสุข, 18*, 515-525.
- มติคณะรัฐมนตรี. (2546). เรื่อง ขอให้เห็นชอบยุทธศาสตร์การปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ. ค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=111&Itemid=198
- เรมवल นันท์ศุภวัฒน์, วิภาดา คุณฉวีทิกุล, ผ่องศรี เกียรติเลิศนภา, และกุลวดี อภิชาติบุตร. (2551). การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรงเรียนพยาบาลรามาธิบดี. (2556). ประกาศคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์. ค้นจาก <http://med.mahidol.ac.th/nursing/th>
- สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. (2556). ประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรับทุนรัฐบาลตามความต้องการของสถาบันพระราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประจำปี 2556 (ทุนพัฒนาอาจารย์สำหรับผู้ที่กำลังศึกษาหรือมีมหาวิทยาลัยในประเทศตอบรับให้เข้าศึกษา). ค้นจาก http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/Scholar2556/ad_in56.pdf
- สภาการพยาบาล. (2550). ข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองสถาบันการศึกษาวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2550. ค้นจาก http://www.tnc.or.th/files/2012/06/page-1175/01_pdf_30362.pdf
- Allan, J., & Aldebron, J. (2008). A systematic assessment of strategies to address the Nursing faculty shortage, *Nursing Outlook, 56*, 286 - 297.
- Bailey, A. A. (2012). *The Influence of Role Models on Students' Decisions to Pursue the IS Major*. AMCIS, Proceedings. Paper 16. Retrieved form <http://aisel.aisnet.org/amcis2012/proceedings/ISEducation/16>.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bellack, J. (2004). One solution to the faculty shortage-begin at the end. *Journal of Nursing Education, 43*, 243 - 244.
- Beres J. (2006). Staff development to university faculty: Reflections of a nurse educator. *Nursing Forum, 41*, 141 - 145.
- Brendtro, M., & Hegge, M. (2000). Nursing faculty: One generation away from extinction? *Journal of Professional Nursing, 16*, 97 - 103.
- Christmas, K., & Hart, K. A. (2007). Workforce shortages are a global issue. *Nursing Economics, 25*, 175 - 177.

- Cohen, J. (2002). I/Os in the know offer insights on Generation X workers. *Monitor on Psychology*, 33, 66 - 67.
- Cunningham, B. G., Doherty, J. A., & Gregg, J. M. (2007). Using social cognitive career Theory to understand head coaching intentions among assistant coaches of women's teams. *Sex Roles*, 56, 365 - 372.
- Dyess, S. M., & Sherman, R. O. (2009). The first year of practice: New graduate nurses' transition and learning needs. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 40, 403 - 410.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.) New Jerzy: Prentice Hall.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36 - 49.
- Penn, B., Wilson, L., & Rosseter, R., (2008). Transitioning from nursing practice to a teaching role. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 13, Manuscript 3.
- Rich, K., & Nugent, K. (2009). *A United States perspective on the challenges on nursing education. Nurse Education Today*. Retrieved from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691709002056>
- Riggs, L. M., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validity of self-efficacy and outcome expectancy scales of job-related applications. *Education and Psychological Measurement*, 54, 793 - 802.
- Rodriguez, R. O., Green, M. T., & Ree, M. J. (2003). Leading Generation X: Do the old rules apply? *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 67 - 75.
- Siela, D., Twibell, K. R., & Keller, V. (2008). The Shortage of Nurses and Nursing Faculty What Critical Care Nurses Can Do. *AACN Advanced Critical Care*, 19, 66 - 67.
- Watt, H. M. G. & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: development and validation of the FIT-choice scale. *The Journal of Experimental Education*, 75, 167 - 202.
- Watt, M. G. H., Richardson, W. P., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Truatwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivation for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791 - 805.

Factors Predicting Nurses' Interest in Becoming Nurse Educators

Petsunee Thungjaroenkul* Bunpitcha Chitpakdee** Kulwadee Abhicharttibutra*

Abstract

The objectives of this predictive cross sectional study were to explore the factor predicting nurses' interest in becoming nursing educators. Research instrument was a questionnaire developed by the researchers and was used to measure the predictors within social cognitive career theory (Lent, Brown, & Hackett, 2000). Sample of this study were 276 graduated nursing students who were selected by multistage random sampling from 4 nursing faculties. Data were analyzed by using descriptive statistics, Chi-square test and path analysis.

The findings revealed that approximately 28% of participants had much interest in becoming nurse educators and 10% had very much interest. Considering factors related to interest in becoming nurse educators, social influence ($\beta = 0.42, p < 0.01$), hiring status of nurse educators ($\beta = 0.26, p < 0.01$), teaching self-efficacy career ($\beta = 0.19, p < 0.01$) and outcome expectancy ($\beta = 0.12, p < 0.01$) had direct effect on the interest in becoming nurse educators. Experiences along with clinical supervision, past studying experience and task demand for nurse educators had indirect effect on the interest in becoming this career. Experiences along with clinical supervision had indirect effect on the interest pass through self-efficacy career ($\beta = 0.28, p < 0.01$) and outcome expectancy ($\beta = 0.23, p < 0.01$). Past studying experience and task demand for nurse educators had indirect effect on the interest by which they pass through the positive relation to outcome expectancy ($\beta = 0.15, p < 0.01$; $\beta = 0.23, p < 0.01$)

According to this study results, there were recommendations for nursing school directors to overcome the shortage of nurse educators through focusing on motivations relating to the opportunity to make personal and social utility values of becoming nurse educators. An expanded focus on individuals' perceptions regarding their teaching abilities will promise to yield more effective results.

Keywords: nurse educator; career interest; nursing

* Assistant Professor, Ph.D., Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.

** Lecturer, Ph.D., Faculty of Nursing, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand.