

การขาดแคลนและการคงอยู่ของอาจารย์พยาบาล ในสถาบันการศึกษา

Shortage and Retention of Nurse Educators in Education Institutions

มนีรัตน์ ภาครูป* กัลยา ศารทูลหัตต์**
Maneerat Phaktoop* Galaya Saradhuldhath**

บทคัดย่อ

การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลเป็นปัญหาระดับชาติ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษายาบาล และสถาบันการศึกษายาบาล สถาบันการศึกษาจึงมีการจำกัดจำนวนรับนักศึกษา เพื่อให้ได้อัตราส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนอาจารย์ ทั้งในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ทำให้การผลิตบัณฑิตลดลง เกิดการขาดแคลนพยาบาลและส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ นอกจากนั้น การขาดแคลนอาจารย์ยังทำให้อาจารย์พยาบาลที่เหลือ ต้องทำงานหนักจนเกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงานและอาจต้องการลาออกเพิ่มขึ้น ยิ่งทำให้ปัญหาการขาดแคลนอาจารย์เพิ่มขึ้นอีก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลนั้น ได้แก่ ภาระงานหรือเจตคติต้องการเป็นอาจารย์ เงินเดือน ลักษณะงาน การเผชิญความคาดหวังสูงจากหน่วยงานและสังคม สภาพสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การมีอาจารย์พี่เลี้ยง ถิ่นที่อยู่อาศัย และชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์นั้น ผู้บริหารสถาบันการศึกษายาบาล จึงต้องมีมาตรการที่เหมาะสม เช่น การปรับปรุงวิธีการคัดเลือกบุคลากร ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน เพิ่มรายได้ของอาจารย์ ยืดหยุ่นเรื่องผลประโยชน์ตอบแทน และจัดระบบอาจารย์พี่เลี้ยงให้เป็นรูปธรรม

คำสำคัญ : อาจารย์พยาบาล การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล

* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ABSTRACT

Shortage of nurse educators is a national problem, which affects the quality of nursing education and nursing faculties. It makes nursing faculties limited nursing students both undergraduate and graduated levels in balance ratio of educators. Decreased student nurses cause decreased graduate nurse and shortage of nurses which affect National Health Care System. In addition, shortage of nurse educators also makes the remaining nurse educators work hard, burn out in works and want to resign, that makes the problem shortage of educators increased. Factors affecting in retention of nurse educators in organization are aspiration and good attitude in teaching, salary, job description, facing high expectation from agency and society, work environment, mentors, and reputation of the institute. Resolving this problems, nursing administrators should take measures that keep educators on the jobs by using appropriate tactic to select personals, improve the workplace environment, increased salary, flexible return on benefit and organize the mentor system to be concrete.

Keywords : Nurse educator, Shortage of nurse educators, Retention of nurse educator

* Associate professor, Faculty of Nursing, Eastern Asia University

** Lecturer, Faculty of Nursing, Eastern Asia University

บทนำ

ปัจจุบันพบว่าประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ซึ่งผลจากการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลนั้น มีผลต่อระบบการศึกษาพยาบาล และจำนวนบัณฑิตพยาบาล โดยจากข้อมูลการคาดประมาณความต้องการพยาบาลระหว่างปี พ.ศ.2553 -2562 พบว่ายังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน¹ และในอนาคตปัญหาเรื่องการขาดแคลนพยาบาลจะยิ่งมากขึ้น ถ้าฝ่ายการผลิตไม่สามารถผลิตพยาบาลให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชาชน การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงเป็นจุดเริ่มต้นที่ควรได้รับการแก้ไข โดยพยายามรักษาอาจารย์ให้คงอยู่ในระบบ จากปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบทำให้อาจารย์ตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงาน นอกจากนั้นยังควรหาแนวทางในการเพิ่มจำนวนอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล ให้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล

จากข้อมูลการศึกษาในระหว่างปี 2554-2559 พบว่าประเทศไทยยังขาดแคลนอาจารย์พยาบาลกว่า 1,000 คน¹ การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลนั้นมีสาเหตุมาจาก มีการเพิ่มขึ้นของสถาบันการศึกษาพยาบาลที่ขยายตัวเพิ่มขึ้นตามความต้องการพยาบาลในระบบสาธารณสุข ปัจจุบันพบว่ามีสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยทั้งสิ้น จำนวน 86 แห่ง แบ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 63 แห่ง และสถาบันศึกษาเอกชน 23 แห่ง² สถาบันการศึกษาแต่ละแห่งจะต้องมีอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพกำหนดดังนี้คือ อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำเต็มเวลาเทียบเท่าไม่เกิน 1:6 อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำหรืออาจารย์พยาบาล

ภาคพิเศษสอนภาคปฏิบัติต่อนักศึกษาไม่เกิน 1 : 8 และสัดส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ประจำโดยระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด และปริญญาโทไม่น้อยกว่าร้อยละ 65³ ทำให้แต่ละสถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องพยายามแสวงหาอาจารย์ให้ได้ตามเกณฑ์ จึงทำให้เกิดการแข่งขันแย่งชิงอาจารย์กันระหว่างสถาบัน ในขณะที่การเพิ่มขึ้นของจำนวนอาจารย์ใหม่มีจำกัด จากการที่ผู้ประกอบอาชีพอาจารย์ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาที่ยาวนานทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก นอกจากนั้นจำนวนอาจารย์พยาบาลยังลดลง เนื่องจากการเกษียณอายุราชการ และความรู้สึกความเหนื่อยล้าจากปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงเป็นปัญหาระดับชาติ ที่มีผลกระทบต่อ การจัดการเรียนการสอน คุณภาพการศึกษาพยาบาลและการขยายโปรแกรมการศึกษาพยาบาลทุกระดับ ทำให้ผลิตพยาบาลได้ไม่ตรงตามที่กำหนด หรือเมื่อจบแล้วได้บัณฑิตพยาบาลที่ไม่มีประสิทธิภาพตามต้องการ ทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ^{8,9,12} ในทางกลับกัน การขาดแคลนพยาบาลก็จะทำให้เกิดการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลได้เช่นกัน โดยพบว่าการขาดแคลนพยาบาลที่จบในระดับปริญญาตรีนั้น จะมีความสัมพันธ์กับการขาดแคลนผู้ที่เข้าเรียนต่อในระดับปริญญาโทและเอก และทำให้มีอาจารย์ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในสถาบันการศึกษาน้อยตามไปด้วยและทำให้มีการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลทุกแห่ง ที่จะต้องพยายามสรรหาอาจารย์ และดำรงรักษาอาจารย์ให้คงอยู่ในสถาบันการศึกษาของตนโดยจะต้องศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อตัดสินใจลาออกและการคงอยู่ของอาจารย์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกและตัดสินใจอยู่ในสถาบันการศึกษาของอาจารย์พยาบาล

เนื่องจากจำนวน คุณวุฒิและความสามารถของอาจารย์พยาบาลมีความสำคัญต่อคุณภาพของสถาบันการศึกษา และคุณภาพของบัณฑิต การพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้พยาบาลที่จบใหม่หรือพยาบาลที่อยู่ในหน่วยบริการเข้ามาปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษา และให้อาจารย์ที่อยู่ในสถาบันการศึกษายังคงทำงานอยู่ในสถาบันการศึกษาต่อไปจึงเป็นสิ่งสำคัญ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในสถาบันการศึกษาคือปณิธานหรือเจตคติที่ต้องการเป็นอาจารย์ เงินเดือน ลักษณะงานอาจารย์ ความคาดหวังจากหน่วยงานและสังคม สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน ปัจจัยเรื่อง สถานที่อยู่อาศัย รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา และอื่น ๆ⁶⁻⁷ ดังรายละเอียดดังนี้

1. ปณิธานและเจตคติ การที่บุคคลจะเลือกเป็นอาจารย์พยาบาลนั้นสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือต้องมีเจตคติที่ดีต่องานสอน สนุกกับการสอน รักที่จะทำงานกับผู้เรียน รวมทั้งมีความตั้งใจอุทิศตนเพื่อการสอน⁵ ซึ่ง Moulton and Wakefield⁷ ได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลจำนวน 18 คนที่เตรียมตัวเข้าเป็นอาจารย์ และถามถึงเหตุผลที่เลือกอาชีพเป็นอาจารย์ พยาบาลเหล่านั้นตอบว่าเพราะตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการสอนโดยได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่า ช่วงระยะเวลาหนึ่งของการทำงานได้พบเหตุการณ์หนึ่ง กล่าวคือนักศึกษาขึ้นปฏิบัติงานในเวรกลางคืนหรือปฏิบัติงานในวันหยุด โดยไม่มีครูพี่เลี้ยง (preceptor) ในระหว่างนั้นตนเองซึ่งเป็นพยาบาลที่ทำงานในหน้าที่จึงได้ทำการสอนนักศึกษาที่ขึ้นฝึกปฏิบัติเหล่านั้นโดยคิดว่าเป็นการกระทำเพื่อช่วยเหลือสถาบัน

การศึกษา เหตุการณ์ในวันนั้นทำให้ตนเองมีความสุขและรู้สึกว่าการสอนนักเรียนนักศึกษา จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเข้ามาเป็นอาจารย์

2. รายได้/เงินเดือน รายได้/เงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งของการทำงานที่ทำให้คนตัดสินใจเลือกงาน เงินเดือนของอาจารย์ในสถาบันการศึกษานั้นมีรายได้น้อยกว่าทางคลินิกอย่างชัดเจน จึงมีผลต่อการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาเป็นอาจารย์และการคงอยู่ของอาจารย์⁶ ดังเช่นรายได้เฉลี่ยต่อปีของพยาบาลระดับปฏิบัติการ(Register nurses : RN's) ในประเทศสหรัฐอเมริกาเท่ากับ \$ 65,950 ในขณะที่อาจารย์พยาบาลมีรายได้ \$ 59,380⁴ รายได้เฉลี่ยต่อปีของผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก เท่ากับ \$ 68,444 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อปีของพยาบาลที่จบ NP (Specialty Care) เท่ากับ \$ 74,015 ถ้าเป็น Nursing Director มีรายได้เฉลี่ยต่อปีเท่ากับ \$104,191 และถ้าเป็นหัวหน้าพยาบาล (Head Nurse) มีรายได้เฉลี่ยต่อปี \$ 157,754⁸ ส่วนในประเทศไทย พบว่ารายได้ของเฉลี่ยต่อเดือนของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเท่ากับ 37,821.85 บาท¹³ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ 41,405.66 บาท¹¹ ทำให้อาจารย์ที่มีภาระทางการเงิน เช่น ต้องกู้ยืมเงินเรียนในระหว่างการศึกษาหรือมีภาระทางบ้านเป็นต้นจึงจำเป็นต้องลาออกไปทำงานในฝ่ายบริการ หรือไม่ตัดสินใจที่จะเข้ามาทำงานเป็นอาจารย์

3. ลักษณะงานและภาระงานอาจารย์ ลักษณะงานและภาระงานอาจารย์ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะงานอาจารย์พยาบาลนั้นเป็นงานหนักมีภาระงานมาก เช่นต้องเตรียมการสอน พัฒนา course การสอนใหม่ๆ ปรับปรุงหลักสูตรสอนในชั้นเรียน

และสอนภาคปฏิบัติในหอผู้ป่วย ต้องจัดชั่วโมงให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา ส่วนอาจารย์ที่ทำการสอนในระดับปริญญาโทและเอก ต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและควบคุมวิทยานิพนธ์อีกด้วย ในการเตรียมการสอนอาจารย์ต้องอ่านหนังสือติดตามความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอเป็นเหตุให้หยุดนิ่งไม่ได้ อาจารย์จึงรู้สึกที่ตนเองต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา นอกจากภาระงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสอนแล้ว อาจารย์พยาบาลยังต้องทำงานเรื่องอื่นๆ อีก เช่น เรื่องวิจัยและการหาเงินทุนวิจัย ให้บริการทางคลินิก เพื่อความชำนาญเฉพาะทาง สำหรับประเทศไทยได้กำหนดหน้าที่ของผู้เป็นอาจารย์ไว้ 4 อย่างคือ การผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการ แก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม¹⁴ ด้วยภาระงานสอนที่หนักมาก เมื่อต้องเพิ่มงานภาระด้านอื่นมาอีก จึงทำให้ภาระงานของอาจารย์พยาบาลหนักมากยิ่งขึ้น และอาจทำให้ทำหน้าที่ด้านอื่นได้ไม่ดีเท่าที่ควร จากการศึกษาพบว่าอาจารย์พยาบาลมีภาระงานสอนสูงกว่าอาจารย์ทางด้านสายสุขภาพกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.10, p = 0.001$)⁴ และอาจารย์พยาบาลร้อยละ 73 ตอบว่าไม่สามารถทำงานให้เสร็จเรียบร้อยได้ทันเวลา⁵ อาจารย์พยาบาลที่เข้ามาทำงานใหม่ในช่วง 2 ปีแรกให้ความเห็นว่าต้องทำงานหนักมากในช่วง 1-2 ปีแรก ที่เข้าทำงาน งานที่ต้องทำ 1 ชั่วโมงนั้นอาจารย์ใหม่ต้องใช้เวลาทำถึง 3 ชั่วโมง โดยงานที่ทำเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการสอนและการมอบหมายงาน ทำให้ส่งผลกระทบต่องานทั้งหมด นอกจากนั้นอาจารย์พยาบาลยังกล่าวว่า ความหนักเบาในการบริหารงานของแต่ละรายวิชาจะใช้เวลาการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะรายวิชาการพยาบาลและรายวิชาการศึกษาทั่วไป ทั้งที่มีจำนวนหน่วยกิตเท่ากัน เช่นรายวิชาการพยาบาล 4 หน่วย กิตจะใช้เวลาในการสอนแตกต่างจากรายวิชาคณิตศาสตร์ 4 หน่วยกิต การที่อาจารย์รู้สึกว่าการะงานมาก

จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจในงาน รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และอาจลาออกจากงาน

4. ผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและการบรรจุเป้าหมายการทำงานอาจารย์พยาบาลกล่าวว่าเป็นการไม่ยุติธรรมต่อภาระงานที่มากแต่เงินเดือนต่ำ ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงควรมีสิ่งจูงใจอย่างอื่นที่ยืดหยุ่นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีสวัสดิการเรื่อง การประกันสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการประกันสุขภาพบุคคลในครอบครัว การดูแลสุขภาพตาและฟัน สวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย ส่งเสริมเรื่องทุนวิจัย การศึกษาต่อ การขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารเป็นต้น การมีสิ่งสนับสนุนไม่เพียงพออาจทำให้คนไม่อยากทำงาน หรือไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตัวเอง เช่น อาจารย์ที่มีอายุมากเกิน 55 ปีและผู้บริหารสถาบันไม่สนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก เนื่องจากคาดการณ์ว่าจบการศึกษาช้าและไม่คุ้มทุนที่จะลงทุนหรืออาจารย์ที่เรียนจบการศึกษาปริญญาเอกแต่ผู้บริหารไม่ปรับฐานเงินเดือนให้ตามคุณวุฒิ โดยยังคงให้อัตราเงินเดือนเท่าเดิม เป็นต้น⁷ สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจนำไปซึ่งความไม่พึงพอใจในงาน และการลาออกจากงาน

5. ความคาดหวังสูงจากหน่วยงานและสังคม หน่วยงานและสังคมส่วนใหญ่จะคาดหวังอาจารย์พยาบาลที่ทำงานในสถาบันการศึกษาว่า ต้องเป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศด้านการสอน ด้านงานวิจัย ด้านการบริการ สามารถบูรณาการผลการสอน นวัตกรรม และปฏิบัติทางการพยาบาลเข้าด้วยกัน ที่นำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นเลิศ (Evidence base practice)⁴ การที่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาถูกคาดหวังจากสังคม ทั้งในสถาบันการศึกษาและงานบริการ ในหลายบทบาทจึงทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน

6. สภาพสิ่งแวดล้อมทั้งในสถานที่ทำงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน รูปแบบการบริหารงานขององค์กร และสัมพันธภาพในหน่วยงานเป็นต้น⁷ จากการศึกษาพบว่าสิ่งที่ทำให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบันการศึกษา คือ สภาพแวดล้อมทางบวกในสถานที่ทำงาน ทำให้อาจารย์คงอยู่ 97.5 % (n = 1,992) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน 96.8 % (n = 1,976) ความยืดหยุ่นของชั่วโมงทำงาน (96.8%, n = 1,975) และการสนับสนุนจากผู้บริหาร 96 % (n = 1,975)⁶ ส่วนในประเทศไทย จากการศึกษาของอภิภา ปรัชญพฤกชี และ วราภรณ์วรศิริ¹⁰ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์ผู้ดำเนินการศึกษาปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกให้คงอยู่ในงาน คือ ด้านการนำองค์กรของผู้บริหาร ด้านผลตอบแทนและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านลักษณะงาน และการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการดำรงชีวิต ด้านทักษะการทำงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและทำให้อาจารย์มีความต้องการที่จะคงอยู่

7. การเตรียมความพร้อมอาจารย์ใหม่และการมีอาจารย์พี่เลี้ยง(mentor) อาจารย์พี่เลี้ยงนั้นมีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของสมาชิกใหม่ในสถาบันการศึกษา หลายสถาบันการศึกษามีการใช้เทคโนโลยีเพื่อทดแทนการสอนแบบเก่า รวมทั้งการใช้เนื้อหาจาก online ในการทดสอบ การสอน และการอภิปรายกลุ่ม ดังนั้นอาจารย์ที่เข้ามาใหม่โดยเฉพาะในช่วงปีแรกของการทำงาน อาจารย์ใหม่จึงควรได้รับการฝึกหัดก่อนปฏิบัติจริงโดยมีอาจารย์พี่เลี้ยง เป็นผู้แนะแนว ช่วยเหลือทั้งเรื่องการสอน การบริหารจัดการหลักสูตร ในขณะเดียวกันอาจารย์

พี่เลี้ยงก็มีความสำคัญเรื่องการทำตนเป็นแบบอย่าง (role model) สำหรับอาจารย์ใหม่ ที่อาจารย์ใหม่จะได้ทักษะการสอนและการทำงานจากการสังเกตวิธีการสอนของอาจารย์พี่เลี้ยง สถาบันการศึกษาส่วนน้อยที่มีพี่เลี้ยงที่เชี่ยวชาญอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่อาจารย์ใหม่ให้ข้อมูลว่าไม่มีโปรแกรมพี่เลี้ยงในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย อาจารย์ใหม่จะใช้พี่เลี้ยงอย่างไม่เป็นทางการจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานแทน⁷ จากการศึกษาของ Anderson (2009 cited in Shockness, 2015)⁵ ได้ทำการสัมภาษณ์อาจารย์ใหม่ 18 คน ที่ย้ายงานมาจากพยาบาลระดับปฏิบัติการ อาจารย์เหล่านี้ให้ความเห็นว่า การเข้ามาเป็นอาจารย์ในระยะแรก เปรียบเสมือน “การว่ายน้ำอยู่ในทะเลลึก” ต้องปรับตัวเกี่ยวกับวิชาการ เรียนรู้ความรับผิดชอบสิ่งใหม่ๆ ในฐานะที่เป็นสมาชิกใหม่ของสถาบันการศึกษา การมีประสบการณ์ทางด้านคลินิกที่มีมาแต่เดิมนั้น ไม่เพียงพอสำหรับงานใหม่ทางด้านการศึกษา ดังนั้นการมีระบบพี่เลี้ยงจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับอาจารย์ใหม่ในการสนับสนุนและช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ให้อาจารย์ใหม่สามารถบูรณาการระหว่างความรู้ ทักษะ ความรับผิดชอบ ได้รับการฝึกหัดเรื่องการสอน ในช่วงระยะเวลาเริ่มต้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความคาดหวังขององค์กรสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม พัฒนาตนเองเข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษา จนเกิดความรู้สึกรักเป็นหนึ่งเดียวของหน่วยงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในหน่วยงาน และมีผลงานที่เหมาะสมเกิดขึ้น⁵

8. ถิ่นที่อยู่อาศัย การตัดสินใจที่จะทำงานในที่ใดที่หนึ่งนั้นแหล่งที่อยู่อาศัยก็มีความสำคัญ อาจารย์ส่วนหนึ่งจะเลือกสถานที่ทำงานโดยเกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัว บิดามารดา สามีและบุตร ถ้าสามารถใช้ชีวิตอยู่กับสมาชิกในครอบครัว หรือ

สามารถดูแลครอบครัวได้ก็เต็มใจที่จะทำงาน เช่น การย้ายงานของอาจารย์พยาบาลบางคนจะย้ายงานตามอาชีพของคู่สมรส⁷ เป็นต้น

9. ชื่อเสียงของสถาบันการศึกษา⁷ ในการทำงานคนจะเลือกสถานที่ทำงานที่คิดว่ามีปัญหา น้อยที่สุดและมีความมั่นคง เพื่อเป็นหลักประกันว่าไม่มีความเสี่ยงต่อการตกงาน เช่น เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐาน มีการควบคุมดูแลหลักสูตรต่างๆ ได้อย่างมีมาตรฐาน มีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร มีแหล่งสนับสนุนเพียงพอ มีโรงพยาบาลที่เป็นแหล่งฝึกงานของนักศึกษา และเป็นสถาบันที่มีแนวโน้มจะก้าวไปข้างหน้า เป็นต้น ดังนั้นจึงพบว่าอาจารย์ส่วนหนึ่งจะกลับไปทำงานยังสถานที่ตนเองเคยเรียนหรือเลือกเข้าทำงานในสถาบันที่มีชื่อเสียง ด้วยความรู้สึกที่เชื่อมั่นในสถานศึกษาดังกล่าว

การเลือกตัดสินใจคงอยู่ในสถาบันของอาจารย์จึงเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ดังได้กล่าวมา ซึ่งจะไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการพยายามเพิ่มจำนวนอาจารย์และปรับปรุงวิธีการให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบันการศึกษา

แนวทางการเพิ่มจำนวนอาจารย์และให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบันการศึกษา

การเพิ่มจำนวนอาจารย์และการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์คงอยู่ในสถาบันการศึกษามีดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์ เป็นการคัดสรรบุคลากรเข้าทำงาน เนื่องจากมีบุคคลจำนวนน้อยที่ต้องการเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาล และอาจารย์พยาบาลที่ทำงานอยู่ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย สถาบันการศึกษาจึงต้องการอาจารย์ใหม่ที่มีอายุน้อยเข้ามาเป็นอาจารย์เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานที่ต่อเนื่องกับอาจารย์เก่าที่มีอยู่เดิม สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้นโยบายหลากหลายให้ได้บุคลากรที่มีอายุน้อยเข้ามาทำงาน โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาพยาบาลที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา เช่น มีนโยบายให้การช่วยเหลือทางการเงิน แก่นักเรียนพยาบาลที่ขาดแคลนโดยให้ทุนการศึกษาโดยไม่หวังผลกำไร หรือมีโครงการให้เงินยืมด้านการศึกษาสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาพยาบาลเรียนในหลักสูตรเร่งรัดเรียนหลักสูตรปริญญาโททางการพยาบาลหลักสูตรปริญญาโททางการศึกษา สร้างจิตสำนึกให้ผู้เรียนรักในเรื่องการสอน มีจิตใจต้องการช่วยเหลือผู้เรียนตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษา จัดหลักสูตรพิเศษเฉพาะทางสำหรับผู้ที่ต้องการเข้ามาทำงานทางด้านการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้โอกาสนักศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเข้าสู่สถาบันการศึกษาที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี และเข้ามาเป็นอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา

2. สร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เช่น ส่งเสริมภาวะผู้นำของสถาบันการศึกษา ส่งเสริมสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน สร้างความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลและสถาบันการศึกษา เพื่อการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ระหว่างสถาบันการศึกษากับโรงพยาบาล ทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย กล่าวคือ ให้โอกาสทางการศึกษแก่นักศึกษาได้สัมผัสกับแหล่งงาน ในขณะเดียวกัน ก็เป็นการช่วยเหลือโรงพยาบาลในการคัดเลือกพยาบาลใหม่ โรงพยาบาลก็จะช่วยเหลือโดยการให้พยาบาลทำงานในคลินิกในฐานะครูพี่เลี้ยง การช่วยเหลือกันทำงานระหว่างฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการ ผลดีคือลดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายและอัตราการลาออก ทั้งของพยาบาลและอาจารย์ และทำให้ทั้ง 2 หน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ปรับปรุงเรื่องราวได้ให้เพิ่มขึ้นโดยให้มีรายได้ของฝ่ายอาจารย์ให้ใกล้เคียงกับฝ่ายบริการ

4. ยึดหยุ่นในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนแก่อาจารย์เช่น เรื่องสวัสดิการ การส่งเสริมความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่อาจารย์พยาบาล

5. จัดระบบอาจารย์พี่เลี้ยงให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้การช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ให้คงอยู่ในที่ทำงาน การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จึงอาจจะทำให้มีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของอาจารย์เพิ่มขึ้น และมีอาจารย์คงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

สรุป

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลนั้นเกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยด้วย สาเหตุสำคัญนั้นเนื่องมาจากการขยายสถานที่บริการทางด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น อายุการทำงานของพยาบาลสั้นลง ซึ่งการขาดแคลนพยาบาลนั้นส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพของประชาชน และการขาดแคลนนี้จะยังคงอยู่ต่อไปถ้าฝ่ายการผลิตไม่สามารถผลิตพยาบาลให้ได้ตามเป้าหมาย เพราะยังมีปัญหาในเรื่องการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล การขาดแคลนอาจารย์พยาบาลจึงเป็นปัญหาระดับชาติ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาพยาบาล ที่ทำให้ต้องจำกัดจำนวนรับนักศึกษาและการปิดตัวลงของหลักสูตรเฉพาะทางทางการพยาบาล และขาดบัณฑิตพยาบาลที่จะออกไปดูแลสุขภาพประชาชน การที่จะแก้ไขปัญหาการคงอยู่ในสถาบันการศึกษาของอาจารย์พยาบาลด้วยการเพิ่มจำนวนอาจารย์ สร้างสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ปรับปรุงเรื่องรายได้ ผลประโยชน์ตอบแทน และการสร้างระบบพี่เลี้ยงที่เข้มแข็งสำหรับอาจารย์ใหม่

REFERENCES

1. Srisuphan,W., Sawaengdee, K. Recommended Policy-based Solutions to Shortage of Registered Nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council,2012;(27): 5-12. (in Thai)
2. Thailand Nursing and Midwifery Council. Name of Faculty Nursing in Thailand [online]. 2018 [cited 2018/2/26]. Available from:<http://www.tnmc.or.th/content/content-448.html> (in Thai)
3. Thailand Nursing and Midwifery Council. Institute of Nursing and Midwifery Certification Guide. Nonthaburi,2013. (in Thai)
4. Davis, M.JD. The Nursing Faculty Shortage : Predictors of Job Satisfaction and Intent to Stay in Academe : A Review of the Literature. J Nurs Care,2014;(3):221.
5. Shockness, S. Faculty Perspectives on Factors Impacting Work as Nurse Educators. [Dissertations]. Menapolis :Walden University, 2015.
6. Evans, J.D. Factors Influencing Recruitment and Retention of Nurse Educators Report by Current Nurse Faculty. J. Prof Nurs, 2013; (20):11-20.
7. Moulton,P.,Wakefield,MK. Nurse Faculty Recruitment and Retention Project. Dakota :Dakota Medical Foundation,2007.

8. American Associated of Colleges of Nursing. Faculty Shortages in Baccalaureate and Graduate Nursing Programs : Scope of the Problem and Strategies for Expanding the Supply. Washington : AACN, 2005.
9. NACNEP. The Impact of the Nursing Faculty Shortage on Nurse Education and Practice 9th Annual Report to the Secretary of the U.S. Department of Health and Human Services and the U.S. Congress on Nurse Education and Practice, 2010.
10. Chaiming,R., Prachayapruit,A&Bovornsiri,V. The Development of Strategies to Enhance Motivation for Job Retention of Faculty Members with Doctorate Degree in Nursing Colleges under Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health . Journal of Nursing and Education,2015;8:94-113. (in Thai)
11. Kumfang, A., Phaktoop, M. Factor Correlation with Retention of Professional Nurses in One Private Hospital. In Pratomsilikul, Y., editor.Proceeding of Green ASIA and Sustainability Forum: Aging Society Development for Active and Productive Aging, 2018 June 8-9. Pratumtani Province: EAU University, 2018. (in Thai)
12. Thongcharoen,V.,Tantanadaecha, S., Methakunavudhi, P. Factors and Indicators of Professional Standards for Nursing Faculties. J Nurs Sci, 2010; 28:55-66. (in Thai)
13. Suvarnaraksha ,T., Paktoop, M. Organizational Factors Relating to the Intention to Stay of Nurse Educators in the Private Nursing Schools. JOPN,2017; 9: 162-173. (in Thai)
14. Office of the Higher Education Commission. Announcement Thai Ministry of Education about Higher Education Institution 2013[online]. 2018 [cited 2018/6 26] Available from:<http://www.mua.go.th/users/bhes/fronthome/>(in Thai)