

การคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Job Retention of Nurse Educators in Private Education Institute, Bangkok Metropolitan Region

Received: 7/6/2562
Revised: 23/7/2562
Accepted: 23/7/2562

มนีรัตน์ ภาครูป* ทิพวัลย์ สุวรรณรักษ์** รัชณี บุญกล้า**
Maneerat Phaktoop* Tippawan Suvanarak** Rachanee Bungum**

บทคัดย่อ

ประเทศไทยมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนครูพยาบาล และในสถาบันการศึกษาเอกชนมีข้อมูลด้านอาจารย์พยาบาลน้อยวัตถุประสงค์การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ เพื่ออธิบายการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลด้วยการสำรวจอาจารย์พยาบาล จำนวน 200 คน ที่คัดเลือกมาด้วยวิธีการสุ่มแบบสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กรที่มีความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .82 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent t-test และ One way ANOVA ผลจากการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง (Mean=11.77, S.D.=2.96) อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกันแต่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุงานในที่ทำงาน ($p < .01$) โดยอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน < 1 ปี 2 ปี และ 3 ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 4-5 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 3 ปีและ 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) จากผลการศึกษานี้มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลควรจัดระบบงานเพื่อส่งเสริมการคงอยู่ในงานของอาจารย์ที่เข้าทำงานในช่วง 1-3 ปีแรก ด้วยการจัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือส่วนอาจารย์ที่ทำงานในระยะช่วง 6 ปีขึ้นไป ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงอยู่ในงาน เช่น ให้โอกาสเรื่องการฝึกอบรม ส่งเสริมเรื่องการศึกษาคือ และการขึ้นสู่ตำแหน่งงานที่เหมาะสม

คำสำคัญ : อาจารย์พยาบาล การคงอยู่ในงาน สถาบันการศึกษาเอกชน

* รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

** อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

ABSTRACT

The shortage of nurse educators is a problem in Thailand. Moreover, in Private Education Institute had less information in this regards. This descriptive survey study aimed to describe job retention of work in private nursing schools in Bangkok Metropolitan Region. The survey was distributed to 200 nurse educators by convenience sampling. The questionnaires (reliability = .82) were used to collect general data and retention of work. Statistic used in this research were frequencies, percentage, mean, standard deviation, independent t-test and One way ANOVA.

The resulted showed that nurse educators intend to retention of work at a high level (Mean=11.77, S.D.=2.96). There were statistically significant difference in years of experience in current work place ($p<.01$). Nurse educators who had years of experience of ≥ 6 years had intention to retention in work more than who work for <1 year, 2 year and 3 year ($p<.05$). Nurse educators who had years of experience of 4-5 years had intention to retention in work more than who work for 2 year and 3 year ($p<.05$). There were no difference retention of work among nurse educators who had difference in age groups, generations, education level, academic position, and income.

This study suggested that nursing education administrators should support by providing Nursing school system for nurse educators who work 1-3 years by providing nursed educator mentors. For nurse educators with ≥ 6 years of experiences should be motivated by promote to get higher job position, advanced in service training, and continuing education.

Keywords : Nurse Educator, Job Retention, Private Education Institute

* Associate Professor, School of Nursing Eastern Asia University

** Lecturer, School of Nursing Eastern Asia University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่ในการสอนนักศึกษาพยาบาลทั้งในสถาบันการศึกษา และการขึ้นฝึกปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โดยสภาการพยาบาลไทยกำหนดไว้ว่าอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำต่อนักศึกษาพยาบาลให้เป็นไปตามเกณฑ์ดังนี้ อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำเต็มเวลาเทียบเท่าไม่เกิน 1:6 อัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลประจำหรืออาจารย์พยาบาลภาคพิเศษสอนภาคปฏิบัติต่อนักศึกษาไม่เกิน 1:8 และสัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ประจำโดยระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 ของจำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด และปริญญาโทไม่น้อยกว่าร้อยละ 65¹ ความต้องการอาจารย์พยาบาลในประเทศไทยมีมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการมีขยายตัวของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยซึ่งปัจจุบันพบว่า มีสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยทั้งสิ้น 86 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ 63 แห่ง และสถาบันการศึกษาเอกชน 23 แห่ง² สำหรับสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนนั้น พบว่า 12 แห่ง ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สถาบันการศึกษาพยาบาลมหาวิทยาลัยเอกชนก่อตั้งขึ้นด้วยการเห็นความสำคัญของการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลเป็นจำนวนมาก ไม่เพียงพอต่อการดูแลประชาชนได้ทั่วถึงทุกท้องที่ จึงมีความต้องการผลิตพยาบาลวิชาชีพ ที่เป็นนักปฏิบัติมีอาชีพ เก่งในการพยาบาลแก่บุคคลหลากหลายวัฒนธรรม รองรับสังคมอาเซียน สังคมโลกและสังคมผู้สูงอายุในอนาคต ช่วยเหลือสถาบันการศึกษาพยาบาลของรัฐ ที่ผลิตบัณฑิตได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประเทศเมื่อมีการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์เพิ่มขึ้น ความต้องการอาจารย์พยาบาลก็ยิ่งมีความต้องการเพิ่มขึ้น แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันกลับพบว่า อาจารย์พยาบาลไทยขาดแคลน

ประมาณ 1,000 คน ทำให้มีปัญหาในการผลิตพยาบาลเพิ่มในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2554-2559 ปีละ 9,000 คน³ การขาดแคลนครูพยาบาลจึงมีผลอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอน คุณภาพการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลและการขยายโปรแกรมการศึกษาพยาบาลทุกระดับ⁴ และยังทำให้ขาดแคลนบัณฑิตพยาบาลที่จะส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศ

สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นสถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยอยู่ภายใต้การดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสภาวิชาชีพและเนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน จึงทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษา ในความต้องการอาจารย์พยาบาลให้มาทำงานในหน่วยงานของตนนอกจากนั้นการบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในแง่งบประมาณน้อยมากเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐผู้บริหารสถาบันเอกชนต้องรับภาระค่าใช้จ่ายมากกว่าทั้งในเรื่องการลงทุน ในเรื่องที่ดิน ค่าวัสดุอุปกรณ์เงินเดือนของบุคลากร ค่าใช้จ่ายสำหรับนักศึกษาพยาบาลในการขึ้นฝึกปฏิบัติในกรณีที่ไม่มีแหล่งฝึกปฏิบัติของตนเอง อาจารย์อาจต้องเดินทางไกลเพื่อไปนิเทศนักศึกษายังแหล่งฝึก อาจารย์พยาบาลจึงต้องปรับตัวกับแหล่งฝึกหลายแห่งที่ต้องไปติดตามนิเทศนักศึกษา ซึ่งอาจทำให้อาจารย์เกิดความเหนื่อยล้าและความต้องการคงอยู่ในงานจึงน้อย

ปัจจัยการลาออกหรือการคงอยู่ในงานของอาจารย์นั้นเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย รวมทั้งปัจจัยทางด้านประชากรของอาจารย์พยาบาลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน เช่น เพศ อายุ รุ่นคน ระดับการศึกษารายได้หรือเงินเดือน และความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ ที่ไม่จูงใจส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในสภาพแวดล้อมที่ทำงานและสัมพันธภาพที่

ไม่ดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจทำให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจในงานและลาออกจากงานในทางตรงกันข้ามการรักษาอัตราให้คนอยู่ในงาน เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคล ทำให้การทำงานดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ยังลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรในระยะต้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะทางด้านประชากรของอาจารย์พยาบาล และประสบการณ์การทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนกับการคงอยู่ในงาน ประกอบกับมีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนของไทยน้อยมาก ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการคัดเลือก สรรหา และรักษาบุคลากรอาจารย์ให้คงอยู่ในสถาบันการศึกษาเอกชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาการคงอยู่ของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน
2. เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง อายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน มีความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัยทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การลาออกจากงานและการคงอยู่ในงานจะเกี่ยวข้องกัน เปรียบเสมือนเหรียญเดียวกันแต่คนละด้าน ในการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Gary Becker ที่กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ปี 1992⁵ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจที่เกิดจากทรัพยากรที่อยู่ในตัวมนุษย์ เช่น ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ประสบการณ์ การได้รับการฝึกหัด ทักษะ และภาวะสุขภาพของมนุษย์ที่ทำให้เกิดคุณค่ารายได้ทางเศรษฐกิจ ทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้ในรูปของสินค้า บริการ การขาย ความคิด ทุนมนุษย์นั้นจะมีความซับซ้อน เกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยภายในและภายนอกร่างกาย สติปัญญา สภาวะทางด้านจิตใจ ความสามารถทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลที่สะสมมาตั้งแต่เกิด และได้รับการถ่ายทอดระหว่างรุ่นคน⁶⁻⁷ นักวิชาการหลายท่านให้ความเห็นว่าทฤษฎีการลงทุนในมนุษย์นั้น สามารถปรับนำไปใช้ในเรื่องการลาออกจากงานและการคงอยู่ในงานได้ ทั้งนี้เนื่องจากทฤษฎีทุนมนุษย์สามารถประเมินปัจจัยที่ทำให้คนตัดสินใจลาออกจากงาน⁸⁻⁹ โดย Becker กล่าวว่า การเพิ่มทุนมนุษย์ โดยการเพิ่มทักษะในตัวบุคคล เช่น เพิ่มการฝึกทักษะเฉพาะอย่าง อาจทำให้คนลังเลที่จะออกจากงาน หรืออัตราการลาออกต่ำ¹⁰ และปัจจัยทางด้านประชากรและเรื่องงาน เช่น อายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา รายได้ ความก้าวหน้าในงาน และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกบวกและลบ ที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์กับองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานที่แตกต่างกันดังนี้⁸⁻⁹

1. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงาน บุคคลที่ทำงานส่วนหนึ่งจะออกจากงานเนื่องจากเป็นบุคคลสูงอายุถึงเกษียณตัวเอง คนสูงอายุจะให้คุณค่าทางด้านเศรษฐกิจต่อองค์กรต่ำจากผลงานที่ได้ลดต่ำลง ส่วนคนที่อยู่ในวัยแรงงานที่อายุมากจะคงอยู่ในงานมากกว่าคนอายุน้อยนั้น เป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากจะมีความรู้ใน

งานที่ทำ และองค์กรจะให้ค่าตอบแทนสูงกว่าคนอายุน้อย ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กรมากกว่า และมีความเครียดจากการทำงานน้อย ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจึงน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า^๖ นอกจากนี้โอกาสในการหางานทำนั้นมีน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะคงอยู่ในงานมากกว่า

2. รุ่นคน การแบ่งรุ่นคนทำงานในปัจจุบันจะแบ่งเป็น รุ่นเบบี้บูม (Baby Boom) คือคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2489-2507 คนกลุ่มนี้จะมีความอดทนมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง จึงมักจะไม่นิย่าย้ายงานบ่อย เมื่อเปรียบเทียบกับคนในรุ่น Generation X (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2508-2522) และคนที่เกิดใน Generation Y (คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2540) คนในแต่ละรุ่นจะถูกหล่อหลอมประสบการณ์ชีวิต บุคลิกภาพจากกลุ่มเพื่อน ค่านิยม และทัศนคติต่องานและระดับความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งเรื่องงาน ผลของงาน รวมไปถึงความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานหรือออกจากงาน โดยพบว่าคนรุ่น Millennial Generation มีความพึงพอใจในงานที่มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าคนกลุ่มอื่น และความตั้งใจที่จะย้ายเข้าออกงานจะมากกว่ากลุ่มคนรุ่น Baby Boom และ Generation X

3. ระดับการศึกษา เป็นความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระบบ มีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์กรในเรื่องทักษะและความชำนาญ ผู้ที่มีการศึกษามากกว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานมีประสิทธิภาพต่อองค์กรได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า การมีการศึกษาดีคือการมีทุนมนุษย์ที่ดี⁷⁻⁸ หน่วยงานยังใช้ความแตกต่างของระดับการศึกษาเป็นปัจจัยในการประเมินเรื่องเงินเดือน รายได้ และเป็นตัวส่งเสริมศักยภาพในงานของบุคคลนั้น พวกที่มีการศึกษาสูงจึงมักได้รับการพัฒนา ดังนั้นจึงทำให้บุคคลต้องการคงอยู่ในงาน การที่มีความรู้จะน้อยจะเป็นสาเหตุทำให้คนลา

ออกจากงาน เพราะการขาดความรู้จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแข่งขันในองค์กร และความสามารถสูงของการทำงานในองค์กร^๙ แต่ในทางตรงกันข้ามความต้องการในการลาออกจากงานอาจสูงในผู้ที่มีการศึกษาสูงก็เป็นได้ เพราะพวกที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสในการหางานได้มากกว่า และอาจจะหางานโดยเลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

4. รายได้ จะเป็นทุนที่องค์กรลงทุนกับมนุษย์ รายได้จะเกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และสามารถทำนายการลาออกจากงานของคนทำงาน ในบางอาชีพเป็นการยากที่จะตัดสินเกี่ยวกับค่าจ้างที่เหมาะสม ส่วนใหญ่ของผู้บริหารจะใช้อัตราของตลาดแรงงานในการประเมินความยุติธรรมของการจ่ายค่าจ้าง รายได้จะมีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงานของลูกจ้าง คนจะคงอยู่ในงานถ้ามีความรู้สึกว่ารายได้ที่ตนได้รับนั้นยุติธรรม มหาวิทยาลัยเอกชนจะพยายามสร้างแรงจูงใจและรักษาผู้บริหารที่มีความสามารถให้คงอยู่ในงาน ด้วยแรงจูงใจเรื่องเงินเดือนที่สูง^{๑๐}

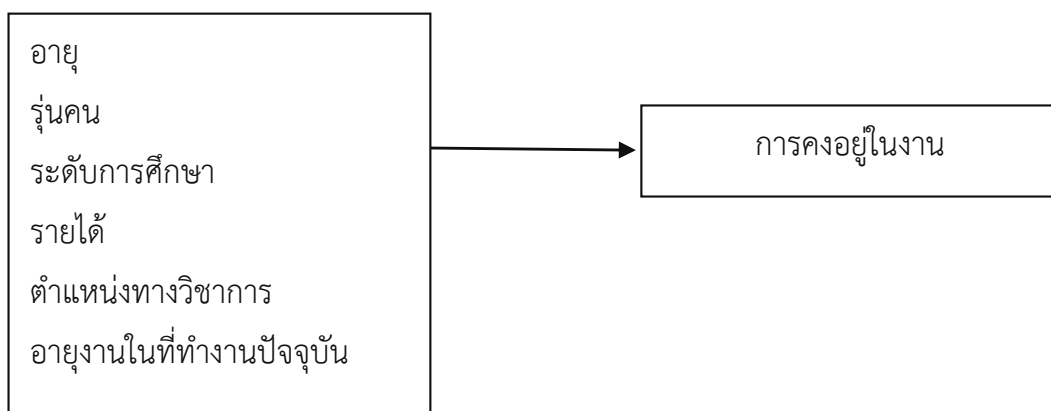
5. ตำแหน่งทางวิชาการ แสดงถึงความก้าวหน้าในเชิงวิชาการของผู้เป็นอาจารย์ และเป็นการเพิ่มทุนทางปัญญาของบุคคลนั้น ตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คณะวิชา และมหาวิทยาลัย ทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย การมีตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า¹⁰ การมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จึงเทียบได้กับระดับงาน (Job Level) ของผู้ทำงานฝ่ายธุรการหรือฝ่ายบริหาร ระดับงานจะเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากจะมีคุณค่าในงานแตกต่างกัน คนที่ทำงานและอยู่ในระดับงานที่สูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าคนที่ทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า คนที่ทำงานอยู่ในระดับสูงส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถสร้างสรรค์งานให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากกว่า องค์กร

จึงมักให้เกียรติ ยกย่องและได้รับการยอมรับ ในทางตรงกันข้ามพวกที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง มักจะเป็นที่ต้องการของหน่วยงาน จึงมีโอกาสนในการเลือกงานที่เหมาะสมกับตน

6. อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน พนักงานที่ทำงานอยู่ในที่ใดที่หนึ่งเป็นเวลานาน สามารถที่จะเพิ่มทักษะการทำงานได้ดีขึ้น และทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาที่สั้นกว่า เมื่อมีทักษะความชำนาญดีขึ้นจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ก็จะสูงขึ้น และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเลิกรงาน⁸ การทำงานเป็นเวลานานทำให้มีลักษณะของความเป็นวิชาชีพมากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ในช่วง 2 ปีแรกซึ่งเป็นช่วงภาวะวิกฤติที่พนักงานจะต้องใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ตนสามารถอยู่รอดได้ใน

องค์กร⁹ ซึ่งในการแบ่งอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันนั้น ผู้ทำงานในสถานที่แห่งใหม่อาจต้องมีการปรับตัวทั้งในเรื่องสถานที่ บุคคล และลักษณะงาน ดังนั้นจึงใช้การแบ่งอายุงาน โดยยึดตามแนวคิดของ Benner¹¹ ที่ได้ใช้ประสบการณ์การปฏิบัติงานแบ่งระดับความสามารถของบุคคลออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับเริ่มต้นใหม่ (Novice) คือ 1 ปีแรก 2) ระดับก้าวหน้าเบื้องต้น (Advance Beginner) 1-2 ปี ที่ทำงานงานประจำ 3) ระดับผู้มีความสามารถ (Competency) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์ ในงานที่ทำเป็นประจำ เป็นเวลา 1-2 ปี 4) ระดับผู้ชำนาญการ (Proficient) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์นาน 3-5 ปี และ 5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์มานานกว่า 5 ปี

ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำมาเขียนเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย รูปแบบ ภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ประชากรที่ศึกษา คือ อาจารย์พยาบาลสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลทั้งหมด 10 แห่ง ที่มีอายุงาน 6 เดือนขึ้นไป ในปีการศึกษา 2558 จำนวนรวม 424 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตร Cochran¹² ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 183 คน แต่เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเพิ่มการเก็บกลุ่มตัวอย่างอีก 10 เปอร์เซนต์ คือ 19 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 202 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้จริง จำนวน 200 คน

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก โดยผู้วิจัยได้ไปพบผู้บริหารสถาบันและอาจารย์ผู้ประสานงานวิจัย ตามกฎระเบียบการเก็บข้อมูลของสถาบันนั้นๆ ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดการตอบแบบสอบถามผลประโยชน์ที่จะได้จากการทำวิจัย ให้แก่อาจารย์ผู้ประสานงาน และให้อาจารย์ผู้ประสานงานเป็นผู้ชี้แจงกลุ่มตัวอย่าง พร้อมมอบใบเชิญยินยอมการวิจัย และนัดวันรับคืนแบบสอบถามในอีก 2 สัปดาห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กรของอาจารย์พยาบาล สถาบันการศึกษาเอกชนที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามของ Moosa 2013 ซึ่งประยุกต์ตามแนวคิดของ Price และ Mueller¹³ โดยวัดความตั้งใจที่จะคงอยู่ในองค์กรด้วยคำถาม 3 ข้อเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ แบบ Likert Scale ได้แก่ 1 =ไม่เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง 2 =ไม่เห็นด้วย 3 =เฉยๆ 4 =เห็นด้วย 5 =เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.00-5.00	ระดับการคงอยู่ต่ำ
5.01-10.00	ระดับการคงอยู่ปานกลาง
10.01-15.00	ระดับการคงอยู่สูง

เครื่องมือการวัดความตั้งใจในการคงอยู่ของอาจารย์นำไปหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม กับอาจารย์สถาบันเอกชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .82

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งเรื่องเพื่อขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย รหัสโครงการ SN 2557/25 โดยชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีหนังสือถึงกลุ่มตัวอย่างให้รับทราบถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมโครงการ กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะออกจากการศึกษา หรือยุติการตอบแบบสอบถามเมื่อใดก็ได้ ผู้วิจัยจะรักษาความลับของการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม และจะทำลายแบบสอบถามหลังการวิจัยสิ้นสุดลง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะคงอยู่ของอาจารย์ ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือปริญญาโท และปริญญาเอกตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ อาจารย์ และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ด้วยสถิติ Independent t-test

วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะคงอยู่ของอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องกลุ่มอายุ 3 กลุ่ม คือ 25-40 ปี 41-59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป รุนคน 3 กลุ่มคือ Baby Boom, Generation X, Generation Y รายได้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30,000 บาท 30,001-60,000 บาท และ 600,001 บาทขึ้นไป ประสพการณ์การเป็นอาจารย์แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 3 ปี, 4-5 ปี, 6-10 ปี, และ 11 ปีขึ้นไป และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันแบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ >1 ปี, 2-3 ปี, 4-5 ปี, 6-10 ปี, และ 11 ปีขึ้นไป ด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (OnewayANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน มีตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 90.5 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 7.0 และรองศาสตราจารย์ร้อยละ 2.5

อายุ อาจารย์พยาบาล มีอายุเฉลี่ย 47.83 ปี (S.D.= 12.12) โดยเป็นอาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 41-59 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 25-40 ปี (ร้อยละ 32.0) ในขณะที่มีอาจารย์อายุ 60 ปีขึ้นไปสูงถึงร้อยละ 23.0 อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพอยู่ในตำแหน่งอาจารย์มีอายุเฉลี่ย 34.46 ปี (S.D. = 3.14) และที่เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มีอายุเฉลี่ย 50.23 ปี (S.D. = 6.00) ส่วนกลุ่มที่เป็นรองศาสตราจารย์ มีอายุเฉลี่ย 65.44 ปี (S.D. = 3.54)

รุ่นคน อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาเอกชนอยู่ใน Generation X มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมา คือ Generation Y (ร้อยละ 33.0) ส่วนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะอยู่ในกลุ่ม Baby Boom และ Generation X รวมกันเท่ากับร้อยละ 9.0 โดยมากกว่ากลุ่ม Generation Y ซึ่งมีเพียงร้อยละ 0.5

ระดับการศึกษา อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาลมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51 รองลงมาคือปริญญาโทสาขาอื่น (ร้อยละ 22.5) ในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการพบว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกสาขาอื่น ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 5.5 สูงกว่าผู้ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทางการพยาบาลที่มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 4.0

รายได้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวมของอาจารย์ เท่ากับ 37,910.24 บาท (S.D. = 13391.52) โดยมีรายได้อยู่ในกลุ่ม 30,001-60,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีสถานภาพทางวิชาการระดับอาจารย์เท่ากับ 35,784.87 บาท (S.D. = 10,164.65) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีสถานภาพผู้ช่วยศาสตราจารย์เท่ากับ 57,333.33 บาท (S.D. = 16,064.26) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ที่มีสถานภาพรองศาสตราจารย์เท่ากับ 66,250 บาท (S.D. = 35,910.76)

สถานภาพสมรส อาจารย์พยาบาลในกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 52.5) รองลงมาคือสถานภาพโสด (ร้อยละ 39.5)

ประสบการณ์การเป็นอาจารย์ มีจำนวนปีเฉลี่ยเท่ากับ 11.53 ปี (S.D. = 12.12) โดยมีประสบการณ์อยู่ในกลุ่ม 11 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 33.0) รองลงมาคืออยู่ในกลุ่ม 6-10 ปี (ร้อยละ 31.0) โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นอาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ 6 ปีขึ้นไป ในขณะที่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเป็นอาจารย์ 11 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์การทำงานในคลินิก อาจารย์มีประสบการณ์การทำงานในคลินิกเฉลี่ย 11.53 ปี (S.D. = 12.12) โดยอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์ในคลินิก 11 ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 38.5) รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในคลินิก 6-10 ปี (ร้อยละ 31.0)

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน อาจารย์มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน เฉลี่ย 6.51 ปี (S.D.=6.22) โดยมีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 6-10 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 27.5) รองลงมา คือ มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 4-5 ปี (ร้อยละ 21.0) และพบว่า มีอาจารย์ที่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน <1 ปี ถึงร้อยละ 16.0

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

จากตารางที่ 1 พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย=11.77, S.D.=2.96) อาจารย์ที่จบการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุพบว่าอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มอายุมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง และเมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า อาจารย์ที่มีสถานภาพรองศาสตราจารย์มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุ

อาจารย์พยาบาล	ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน			
	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความหมาย
ระดับการศึกษา				
ปริญญาโท	147	11.67	3.05	ระดับสูง
ปริญญาเอก	53	12.06	2.73	ระดับสูง
ตำแหน่งทางวิชาการ				
อาจารย์	181	11.78	3.01	ระดับสูง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	14	12.36	2.20	ระดับสูง
รองศาสตราจารย์	5	10.00	2.91	ระดับปานกลาง
อายุ				
21-40 ปี	68	11.28	3.21	ระดับสูง
41-60 ปี	93	12.14	2.84	ระดับสูง
60 ปีขึ้นไป	39	11.77	2.73	ระดับสูง
รวม	200	11.77	2.96	ระดับสูง

3. เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้และอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน

พบว่าอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน แต่อาจารย์ที่มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 2) โดยพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน < 1ปี, 2 ปี และ 3ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 4-5 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 2 ปีและ 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05($p < .05$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่องอายุงาน ในที่ทำงานปัจจุบัน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

อายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน	แหล่ง ของความ แปรปรวน	df	Sum of Square	Mean Square	F	p-value
อายุงานในที่ทำงานปัจจุบันแบ่งเป็น	ระหว่างกลุ่ม	4	128.50	32.13	3.86	.01
5 กลุ่มคือ <1 ปี, 2 ปี, 3 ปี, 4-5 ปี,	ภายในกลุ่ม	195	1620.38	8.31		
และ 6 ปีขึ้นไป	รวม	199	1748.88			

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยรายคู่ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันด้วยวิธี LSD

อายุงานในที่ทำงาน ปัจจุบัน	n=200	Mean	S.D.	ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน				
				1	2	3	4	5
(1)ปีที่ 1	32	11.19	3.37	1	.66	.87	-1.03	-1.24*
(2)ปีที่ 2	25	10.52	3.52		1	.21	-1.69*	-1.90*
(3)ปีที่ 3	16	10.31	3.28			1	-1.90*	-2.11*
(4)ปีที่ 4-5	42	12.21	2.46				1	.2
(5)6 ปี ขึ้นไป	85	12.42	2.58					1

* $p < .05$

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของอาจารย์สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ พบว่าอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์รวมกันคิดเป็นร้อยละ 9.5 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาที่คณะกรรมการอุดมศึกษากำหนดไว้ว่า ควรมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์รวมกันร้อยละ 60 ขึ้นไป¹⁴ ซึ่งเมื่ออายุของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ากลุ่มที่เป็นรองศาสตราจารย์มีอายุเฉลี่ย 65.44 ปี และอาจารย์ในรุ่น Generation Y มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพียงร้อยละ 0.5 ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงควรเร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อทดแทนอาจารย์สูงอายุที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่จำเป็นต้องออกไปจากสถาบันการศึกษาเนื่องจากปัญหาสุขภาพและสภาพร่างกาย

อายุ อาจารย์พยาบาลมีอายุเฉลี่ย 47.83 ปี (S.D. = 12.12) แสดงว่าอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนนั้นอยู่ในกลุ่มผู้ใหญ่วัยกลางคน และเป็นกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปีขึ้นไปมากที่สุดถึงร้อยละ 45.0 ซึ่งวัยนี้เป็นวัยที่มีวุฒิภาวะมีอารมณ์มั่นคง มีการตัดสินใจและมีประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ร่างกายก็เริ่มมีการเสื่อมถอย โดยเฉพาะการทำงานที่เป็นงานอาจารย์พยาบาลที่ต้องสอนในห้องเรียนและการนิเทศนักศึกษาในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน และเมื่อพิจารณาร้อยละของอาจารย์ที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปนั้น พบว่ามีมากถึงร้อยละ 23.0 ซึ่งแสดงว่าสังคมอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชน เป็นสังคมสูงอายุเต็มรูปแบบ คือเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ 60 ปี ขึ้นไปในพื้นที่เดียวกันในอัตรามากกว่าหรือเท่ากับ

ร้อยละ 20¹⁵ ทั้งนี้เนื่องจากการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนจึงจำเป็นต้องรับอาจารย์ที่มีอายุ 60 ปี และมากกว่าเข้ามาทำงาน แต่อาจารย์เหล่านี้อยู่ในวัยเสื่อมถอยมีระยะเวลาการทำงานจำนวนปีจำกัด ตามสภาพร่างกายและสุขภาพของตนเอง ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนจึงควรเร่งหาแนวทางเพิ่มจำนวนอาจารย์กลุ่มที่มีอายุน้อยที่อยู่ในช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นให้เพิ่มขึ้น

รุ่นคน พบว่า อาจารย์ในสถาบันการศึกษามีอาจารย์ทั้ง 3 รุ่นคน คือรุ่น Baby Boom, Generation X และ Generation Y ในสัดส่วนที่แตกต่างกันไม่มาก ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงควรมีมาตรการที่ทำให้คนทั้ง 3 รุ่นคน ที่มีความแตกต่างกันเกิดการหล่อหลอมทางสังคมและสามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

ส่วนคุณสมบัติอื่นๆ ของอาจารย์ พบว่าอาจารย์กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาโททางการพยาบาล และปริญญาโทสาขาอื่นรวมกันแล้วเท่ากับร้อยละ 73.5 ส่วนปริญญาเอกมีร้อยละ 26.5 มีประสบการณ์การเป็นอาจารย์เฉลี่ย 11.5 ปี (S.D.= 12.12) มีประสบการณ์การทำงานในคลินิกเฉลี่ย 11.53 ปี (S.D.=12.12) และมีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 6.51 ปี (S.D.=6.22) ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คุณสมบัติอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาพยาบาล คือ มีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำปริญญาโท มีประสบการณ์ทางคลินิกอย่างน้อย 2 ปี และมีประสบการณ์การสอนในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาลมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี¹ ยกเว้นคุณวุฒิของอาจารย์พยาบาลที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ยังไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด คือ ต้องมีร้อยละ 35¹

2. การคงอยู่ของอาจารย์พยาบาลในสถาบัน การศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจที่จะ คงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 11.77, S.D.= 2.96) อาจารย์ที่จบการศึกษาทั้งระดับ ปริญญาโทและปริญญาเอก มีความตั้งใจคงอยู่ใน งานในระดับสูง เช่นกัน ส่วนอาจารย์ที่มีสถานภาพ รองศาสตราจารย์ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ ในระดับปานกลาง เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะ อาจารย์ในสถาบันการศึกษาเอกชนมีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนเท่ากับ 37,910.24 บาท (S.D.=10,164.65) ซึ่งเป็นรายได้ที่ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับรายได้ของ อาจารย์พยาบาลที่เป็นพนักงานของรัฐเมื่อแรกเข้า อัตราเงินเดือน 26,010 บาท (ปริญญาโท) และ 32,300 บาท (ปริญญาเอก)¹⁶ โดยรายได้จะเป็นทุน ที่องค์กรลงทุนให้กับพนักงาน และพนักงานจะคง อยู่ในงานเมื่อรู้สึกว่ารำได้ที่ตนได้รับเป็นค่าจ้างนั้น มีความยุติธรรม ประการต่อมาอาจเกิดจากอาจารย์ ที่ทำงานในสถาบันการศึกษาเอกชน สามารถใช้ ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ทำงานให้กับองค์กรได้อย่าง เต็มความสามารถเช่นเดียวกับในหน่วยงานรัฐบาล ได้รับการยอมรับจากองค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ จึงต้องการอยู่ในองค์กร ส่วนอาจารย์ที่มีสถานภาพ รองศาสตราจารย์ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอยู่ ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะรองศาสตราจารย์ มีอายุเฉลี่ย 65.44 ปี ซึ่งเป็นวัยผู้สูงอายุจึงต้องการ เกษียณตนเอง⁸ ส่วนอีกเหตุผลหนึ่งนั้น ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์เป็นทุนทางปัญญาของบุคคล ซึ่งเป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย¹⁰ จึงมีโอกาหางานและเลือกงานได้มากกว่า

3. เปรียบเทียบการคงอยู่ในงาน พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 6 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจ คงอยู่ในงานมากกว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน < 1 ปี, 2 ปี และ 3 ปี และอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 4-5 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าอาจารย์

พยาบาลที่มีอายุงาน 3 ปีและ 2 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะพนักงาน ที่ทำงานอยู่ในที่ใดที่หนึ่งเป็นเวลานาน สามารถที่ จะเพิ่มทักษะการทำงานในสถานที่นั้นได้ดีขึ้น และ ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า คนที่เข้ามาทำงานในระยะเวลาที่สั้นกว่า เมื่อมีทักษะ ความชำนาญดีขึ้นจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานสูงขึ้น⁸ ดังนั้น อาจารย์พยาบาลที่อยู่ในกลุ่มอายุงานตั้งแต่ปีที่ 4 ขึ้นไป สามารถที่จะเรียนรู้ระบบงาน เพื่อนร่วม งานและสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จนเกิดความ รู้สึกว่าไม่มีอะไรน่าหนักใจจนทำให้เกิดปัญหา ส่วน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานก็มีความสนิทสนม เพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงจูงใจที่ทำให้คงอยู่ในงานมากกว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า นอกจากนั้น ยังพบว่าอาจารย์พยาบาลที่มีอายุงาน 3 ปี มีค่าเฉลี่ย ความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำสุด รองลงมาคืออาจารย์ พยาบาลที่ทำงาน 2 ปี เหตุผลที่เป็นเช่นนี้เพราะ การเข้ามาทำงานในที่ทำงานใหม่ในระยะปีแรกนั้น เป็นระยะการปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานใหม่ ทั้งในเรื่องงานและสิ่งแวดล้อม และผู้เข้าทำงานใหม่ จะมีความตื่นตัว ประกอบกับสถาบันการศึกษาจะมี อาจารย์พี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และการมอบหมายงาน ก็ไม่มาก จึงถือว่ายังมีการช่วยเหลืออาจารย์ที่ เข้ามาทำงานในปีแรกให้สามารถทำงานได้ ส่วนใน ปีที่ 2 และปีที่ 3 อาจารย์ใหม่เหล่านั้นจะต้องเรียนรู้ที่จะอยู่รอดในองค์กรด้วยตัวเองโดยไม่มีพี่เลี้ยง ทำงานที่ได้รับมอบหมายเต็มตามภาระงานที่กำหนด ทั้งการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและงานภาระ อื่นของอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์ที่ทำงานในช่วง 2-3 ปี จึงรู้สึกว่าเป็นงานหนักและถ้าไม่มีสิ่งจูงใจที่ดีเกิดขึ้น อาจารย์ก็จะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่ต้องการ คงอยู่ในงาน และมีความคิดที่จะลาออกจากงาน มากกว่ากลุ่มอื่น

ส่วนอาจารย์ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง กลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้ มีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรเอกชนที่อาจารย์ทำงานอยู่ เป็นองค์กรขนาดกลางไม่ใหญ่มากนัก อาจารย์รู้จักกันทั่วถึง สัมพันธภาพในหน่วยงานจึงดีกว่า หน่วยงานใหญ่ นอกจากนั้นบรรยากาศในหน่วยงาน สถาบันการศึกษาเอกชน อาจไม่มีการแข่งขันกันมาก ในด้านตำแหน่งทางวิชาการ จะเห็นได้ว่ามีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการน้อย บรรยากาศในหน่วยงานจึงไม่เครียด ความรู้สึกเรื่องความก้าวหน้าทางด้านวิชาการและแรงกดดันก็ไม่แตกต่างกัน สภาพการทำงานก็คล้ายกัน อาจารย์ไม่ว่าอายุมากหรืออายุน้อย ระดับการศึกษาใด มีตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ก็ต้องสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเหมือน ๆ กัน นอกจากนั้นการทำงานในสถาบันการศึกษาเอกชนอาจมีความยืดหยุ่นในเรื่องการลา และหยุดงานถ้ามีเหตุจำเป็น โดยมีจำนวนวันลาป่วย และลาภิกษาหน่วยงานของรัฐ และเนื่องจากเป็นหน่วยงานขนาดไม่ใหญ่มาก การขอความช่วยเหลือกันเมื่อมีเหตุจำเป็นจึงทำได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ดังนั้นอาจารย์ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มอายุ รุ่นคน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้ ที่แตกต่างกันจึงมีความต้องการที่จะคงอยู่ในงานในระดับใกล้เคียงกัน หรือไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลเอกชนควรให้ความสนใจ ให้ความช่วยเหลือและดูแลอาจารย์ที่เข้ามาในระยะเวลา 1-3 ปี โดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปี แรกโดยการจัดระบบการเตรียมความพร้อมอาจารย์อย่างเป็นทางการ ด้วยการฝึกสอน ฝึกการทำงานในสถาบันการศึกษา มอบหมายงานที่ไม่หนักมากเกินไป จัดหาอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์

ให้สามารถผ่านพ้นภาวะวิกฤตินี้ไปได้ ส่วนอาจารย์ที่ทำงานเกิน 6 ปีขึ้นไป ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้คงอยู่ในงาน เช่น ให้โอกาสเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเรื่องการศึกษาต่อ และการขึ้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

REFERENCES

1. Thailand Nursing and Midwifery Council. Institute of Nursing and Midwifery Certification Manual. Nonthaburi: Thailand Nursing and Midwifery Council, 2017. (in Thai)
2. Thailand Nursing and Midwifery Council. List of Nursing Faculty in Thailand [online]. 2018 [cited 2018/2/24]. Available from: <http://www.tnmc.or.th/content/content-448.html> (in Thai)
3. 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)
4. NACNEP. The Impact of the Nursing Faculty Shortage on Nurse Education and Practice [online]. 2010 [cited 2018/6/22]. Available from: <https://www.hrsa.gov/advisorycommittees/bhpradvisory/>
5. CIPD & Ulster University. Human Capital Theory: Assessing the Evidence for the Value and Importance of People to Organizational Success. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2017.

6. Dobbs,RL., Sun,JY., Roberts,PB. Human Capital and Screening Theories: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*,2008; 10: 788-801. DOI: 10.1177/1523422308325761
7. Larocche, M. On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-based Economy [online]. 2018[cited 2018/3/26]. Available from:<https://www.fin.gc.ca/pub/pdfs/wp98-01e.pdf> 26/03/2018
8. Hayes, T. M. Demographic Characteristics Predicting Employee Turnover Intentions [Dissertations and Doctoral Studies Collection]. Walden: Walden University, 2015.
9. Akinsanmi, OB.,Coff, R., Raffiee, J. Perceived Firm-specific Human Capital and Turnover: Stuck in Their Heads? [online].2018 [cited 2018/2/14].Available from:<https://business.fiu.edu/academic-departments/management/pdf/P> 2018
10. Thuekgouy, P.The Guideline for the Development into the Academic Position of Faculty ofSilpakorn University,Sanamchadra Palace Campus. *Veridian E-Journal*, 2016; 6: 92-109. (in Thai)
11. Siripukdeekan, C., Boonrubpayap, B. Nursing Career Ladder Development. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*,2014: 75-80. (in Thai)
12. Cochran, W. G. *Sampling Techniques*. 3rded. New York: John Wiley & Sons, 1977.
13. Price, JL., Mueller,C.*Handbook of Organization Measurement*. Marshfield, MA: Pitman, 1986.
14. Office of the Higher Education Commission. *Internal Quality Assurance in higher Education B.E.2557Manual*. Nonthaburi: Ltd.Parbpim. (in Thai)
15. Foundation for Older Person Development.*Aged Society*[online].2015 [cited 2018/3/26]. Available from: <https://fopdev.or.th> (in Thai)
16. ChaiyaphumRajabhat University. Rajabhat University Announcement for Recruiting Candidates into the University Staff, Nursing Instructor Position [online].2014 [cited 2018/4/2]. Available from:http://nu.cpru.ac.th/thai/?page_id=573 (in Thai)