

คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*

Quality of Working Life and Retention of Nursing Instructors at The Royal Thai Army Nursing College

วัลลภา บุญรอด**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงาน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงาน และ (3) ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ทั้งหมด จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่ศึกษาด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือ .900, .960, .737, .938 และ .970 ตามลำดับ ผลการตอบกลับรวม 39 คน จาก 48 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์พยาบาล มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง โดยวัดจากความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และ 3 ปี ซึ่งพบว่าโดยรวมมีค่าอยู่ในระดับต่ำทั้งคู่

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการศึกษาต่อและความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

3. ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และความตั้งใจทำงานพยาบาลต่อหลังลาออก ส่วนบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

4. ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และความตั้งใจทำงานพยาบาลต่อหลังลาออก ส่วนบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

5. ความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 64.40 ($R^2 = 0.644$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรส และ งานนอกเวลาที่ไม่มียาค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ได้ร้อยละ 98.90 ($R^2 = 0.989$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน และงานนอกเวลาที่ไม่มียาค่าตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ได้ร้อยละ 98.20 ($R^2 = 0.982$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจออกจากงานมีผลต่อความคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการหาแนวทางส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงานให้เหมาะสมกับคุณลักษณะ ปัญหา และบริบทเฉพาะของอาจารย์พยาบาล ในอนาคตได้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความคงอยู่ในงาน อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

* ได้รับทุนสนับสนุนจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

** พ.ท.หญิง ดร., ค.ด., อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) the level of quality of working life (QWL) and retention, 2) the factors related to QWL and retention and 3) the factors predicted the QWL and retention of The Royal Thai Army Nursing College (RTANC) nursing instructors. The samples were all 48 RTANC nursing instructors. The research instruments were two forms of questionnaire: the personal data and the attitude toward retention and rating scale of Job Description, Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Culture, and QWL. The questionnaires were developed by the researcher based on the theories and reviewed of the literature. The content validity of all questionnaires was corrected by Nursing Faculty Research Committee of Mahidol University. The reliability of the questionnaires, using Cronbach's alpha coefficient, was .900, .960, .737, .938 and .970 respectively. The return rate was 39 or 81.25 %. The data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression. The results were:

1. The nursing instructors had the overall in QWL at the high level as same as the retention which measured by the intention of leaving the job in 1 and 3 years that both were at low level.
2. The QWL had positive correlation with present position, salary, organizational climate, organizational commitment, and organizational culture, but negative correlation with need of continue education and intention of leaving the job in 1 year at the .05 and .01 level of statistical significance.
3. The intention of leaving the job in 1 year had positive correlation with the intention of leaving the job in 3 years and the intention of working in nursing after leaving this job, but negative correlation with organizational climate, organizational commitment, and QWL at the .05 and .01 level of statistical significance.
4. The intention of leaving the job in 3 years had positive correlation with the intention of leaving the job in 1 year and the intention of working in nursing after leaving this job, but negative correlation with organizational climate and organizational commitment at the .05 and .01 level of statistical significance.
5. The predictor model with organizational commitment and organizational culture was able to count for 64.40 ($R^2 = 0.644$) percent of variance of QWL at the .05 level of statistical significance.
6. The predictor model with organizational commitment, marital status and working without payment was able to count for 98.90 ($R^2 = 0.989$) percent of variance of the intention of leaving the job in 1 year at the .05 level of statistical significance.
7. The predictor model with the intention of leaving the job in 1 year, working period in present job and working without payment was able to count for 98.20 ($R^2 = 0.982$) percent of variance of the intention of leaving the job in 3 years at the .05 level of statistical significance.

The findings of this study reflected that the QWL and the intention of leaving the job of The RTANC nursing instructors affected to retention in job. Organizational managers could use as the basic data for development of the QWL and retention of The RTANC nursing instructors suitable for their characteristics, problems and environment in the future.

Keywords: quality of working life, work retention, The RTANC nursing instructors

บทนำ

คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและเป็นผู้ที่จะได้รับทั้งผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนาด้านต่างๆ เสมอ ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาการสาธารณสุขของไทย จึงมุ่งเน้นให้ประชาชนมีอำนาจและแสดงบทบาทในการดูแลตนเอง และพัฒนาสุขภาพ

ของคนในครอบครัวและชุมชนเองได้ภายใต้การตัดสินใจและความต้องการของประชาชนและชุมชน ตามศักยภาพของท้องถิ่นโดยประชาชนและชุมชนมีอำนาจเต็มทั้งในการรวมตัวกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันบริหารจัดการคน เพื่อให้เกิดโครงการของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน โดยมีเครือข่ายสนับสนุน^{1,2}

พยาบาลนับว่าเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของระบบบริการทางสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการให้บริการทางสุขภาพ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ

การพยาบาล คือ การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสุขภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลเราจึงมีหน้าที่สำคัญในการรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่ก่อนที่พยาบาลจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้อย่างเต็มศักยภาพ พยาบาลจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ทั้งนี้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของพยาบาลที่สังเกตได้ชัดเจนตัวหนึ่งก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลนั่นเอง ปัจจุบันนี้วิกฤตการขาดแคลนพยาบาลกำลังเกิดขึ้นทั่วโลก ในขณะที่นโยบายของการปฏิรูประบบสุขภาพของประเทศไทยกลับส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาลมากยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่ระบุให้สัดส่วนพยาบาล : ประชากร ควรเท่ากับ 1:500 แต่สัดส่วนของประเทศไทยเราอยู่ที่ 1:700 ซึ่งนับว่าสูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์^{4,5} เมื่อพิจารณาจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้วพยาบาลไทยน่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลนขั้นวิกฤตที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานการพยาบาล ทำให้เป็นที่สงสัยถึงคุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้รับบริการ และชื่อเสียงของโรงพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังต้องเผชิญกับปัญหาสมองไหลมีการลาออกของพยาบาลไปทำงานในระบบเอกชนและต่างประเทศที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า หรือออกไปประกอบอาชีพในงานอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพมีภาระงานหนักขึ้น อัตราส่วนระหว่างพยาบาลต่อผู้ป่วยสูงขึ้น พยาบาลที่ต้องอยู่เวรบ่อย/ดึกมีอายุสูงขึ้น แต่ในเวลาเดียวกันผู้ที่มารับบริการและสังคมกลับเรียกร้องคุณภาพการบริการที่สูงขึ้น และมีอัตราการฟ้องร้องมากขึ้น จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศและการแก้ไขปัญหาสังคม การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรทางการพยาบาลที่มีคุณภาพให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานระดับต่างๆ ของระบบการบริการทางสุขภาพในประเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนเช่นกัน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกเป็นสถาบันหนึ่งที่มีการกิจรับผิดชอบในการผลิตพยาบาลให้เพียงพอต่อความต้องการของกองทัพบกและประเทศ ซึ่งในปัจจุบันยังมีความต้องการอยู่มาก ทำให้ต้องเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพเป็นรุ่นละ 100 ทั้งที่กองทัพบกสามารถให้ทุนการศึกษาเพียง 20 ทุนต่อรุ่นเท่านั้น ดังนั้นสถาบันจำเป็นต้องมีอาจารย์พยาบาลที่เพียงพอและ

เหมาะสมทั้งจำนวนและคุณภาพของบัณฑิต แต่ในความเป็นจริงอาจารย์พยาบาลกลับมีไม่เพียงพอ ทำให้อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันรับภาระงานมากกว่าปกติ ยิ่งกว่านั้นสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันยังทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบว่า รายได้และคุณภาพชีวิตการทำงานของตนด้อยกว่าอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน นอกจากนี้แล้วยังรู้สึกด้อยกว่าอาจารย์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในด้านศักดิ์ศรีและความก้าวหน้าทางราชการ เพราะไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีความก้าวหน้าช้ากว่ามาก ส่วนในด้านสวัสดิการพบว่า ไม่เพียงพอความต้องการของอาจารย์ เช่น บ้านพัก การเดินทางจากบ้านมาทำงานก่อให้เกิดความรู้สึกว่า ลำบาก เสียเวลา เกิดความเหน็ดเหนื่อย และเบื่อหน่ายท้อแท้ นอกจากนั้นระบบการจัดการเรียนการสอนปีละ 3 ภาคเรียน นักศึกษาได้ปีดภาคเรียนเพียงปีละ 6-8 สัปดาห์ ซึ่งน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับสาขาวิชาอื่นๆ แต่อาจารย์พยาบาลยังแยกแยะว่าเพราะไม่มีปีดภาค จะมีเพียงพักร้อนเพียงปีละ 10 วันเท่านั้น ทำให้อาจารย์พยาบาลแทบจะไม่มีเวลาในการทำงานด้านการวิจัยและค้นคว้าศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จากปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยอื่นๆ ของอาจารย์พยาบาลลดลง ซึ่งเมื่อปัจจัยเหล่านี้ลดลงจะก่อให้เกิดการ โอน ย้าย หรือลาออกของอาจารย์พยาบาลมีจำนวนมากขึ้นในแต่ละปี ดังนั้นผู้วิจัยเชื่อว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกกำลังเผชิญกับปัญหาและภาวะวิกฤติดังกล่าวข้างต้นนี้เช่นกัน จึงทำให้มีความสนใจและจำเป็นต้องศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษารั้ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและนโยบายเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาให้อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานได้ดีขึ้น อันจะเป็นผลส่งต่อให้อาจารย์พยาบาลมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในการผลิตและพัฒนาบุคลากรพยาบาลที่มีคุณภาพเหมาะสมต่อวิชาชีพกองทัพบกและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

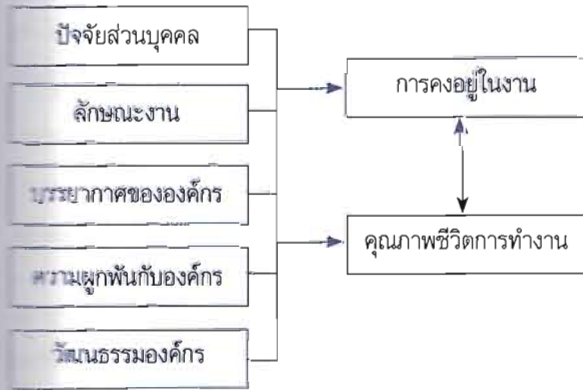
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษารั้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. ปัจจัยทำนายระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

การดำเนินการวิจัย

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยเหล่านี้และวิกฤตการณ์ทางการพยาบาลในปัจจุบันนี้ ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดังนี้



การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมควรใช้การวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis) โดยปัจจัยที่คำนึงถึงคือ

อำนาจทดสอบ (Power) ขนาดอิทธิพล (Effect Size or ES) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance or α) ของ Cohen, 1988⁶ แต่เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีจำนวนประชากรน้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 19-21 ข้อ และปัจจัยที่สนใจศึกษานำมาจากการศึกษาของ วัลลา บุนรอด⁷ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham, 1980; อ้างถึงใน จุฑาวิดี กลิ่นเพ็ญ⁸ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer, 1980; อ้างถึงใน จุฑาวิดี กลิ่นเพ็ญ⁸ และ จันทนา นาคฉาย⁹ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และ Porter, 1983; อ้างถึงใน ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ¹⁰ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Walton, 1974¹¹ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede & Hofstede, 2005¹² นำมาทบทวนแก้ไขอีกครั้งโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันพยาบาลที่สมทบกับมหาวิทยาลัยมหิดล 10 สถาบัน จนได้เป็นข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) รวมทั้งสิ้น 117 ข้อ

ผลการวิจัย

แบบสอบถามได้จัดส่งให้ผู้แทนสถาบันเก็บข้อมูลจากอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก จำนวน 48 คน ผลการตอบกลับรวม 39 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 39)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุ (ปี)	41.770	10.452
อายุราชการ (ปี)	20.154	10.823
ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน (ปี)	16.295	11.832
จำนวนวันของการปฏิบัติการสอนบนหอผู้ป่วย (วัน/เดือน)	7.070	4.212
การทำงานนอกเวลาที่มีค่าตอบแทน (ชั่วโมง/เดือน)	12.140	15.742
การทำงานนอกเวลาที่ไม่ได้ค่าตอบแทน (ชั่วโมง/เดือน)	27.360	19.731
เงินเดือน (๓ = 20,001 - 25,000, 4 = 25,001 - 30,000 บาท ฯ)	3.530	2.149
จำนวนเงินรายได้พิเศษ (๓ = 1001-5000, 4 = 5001-10000 บาทต่อเดือน ฯ)	2.11	.832
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี (ระดับที่จากหนึ่งร้อย)	24.790	34.690
ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี (ระดับที่จากหนึ่งร้อย)	31.970	36.718
ทำงานพยาบาลหลังจากออกจากงานปัจจุบัน (0 = ไม่ต้องการ, 1 = ต้องการ)	.364	.488
ภาวะโรคประจำตัว (0 = ไม่มี, 1 = มี)	.316	.471



จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีอายุโดยเฉลี่ย 42 ปี (41.77) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก โดยเฉลี่ย 16 ปี (ตั้งแต่ 0.5 – 33 ปี) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากงานประจำน้อย โดยเฉลี่ยประมาณ 1,000-5,000 บาทต่อเดือน มีความตั้งใจลาออกจากการปฏิบัติงานใน 1 และ 3 โดยเฉลี่ยระดับที่ 24.79 และ 31.97 จากคะแนนเต็มร้อยละ กลุ่มตัวอย่างที่มีโรคประจำตัวรวมทั้งสิ้น 12 คน แต่มีเพียง 10 คน ที่ระบุชื่อโรคมาด้วย ได้แก่ กรดไหลย้อน ข้อเสื่อม ไชมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน ลิ้นหัวใจรั่ว มะเร็ง ภูมิแพ้ Cyst ที่รังไข่ และปวดศีรษะแบบ migraine โดยสรุปตามโรค 3 ลำดับแรกที่เป็นได้ว่า ความดันโลหิตสูง 4 คน ไชมันในเลือดสูง 3 คน และเบาหวาน 2 คน นอกจากนี้มี 4 คน ระบุว่า มี 2 โรค ได้แก่ ข้อเสื่อมกับลิ้นหัวใจรั่ว ความดันโลหิตสูงกับไชมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูงกับเบาหวาน และความดันโลหิตสูงกับเบาหวาน และมี 1 คน เป็นทั้งความดันโลหิตสูง ไชมันในเลือดสูง และเบาหวาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา
ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของปัจจัยที่ศึกษา

ปัจจัยศึกษา	M	SD	ระดับ
ลักษณะงาน	4.317	.427	สูง
บรรยากาศองค์กร	3.641	.538	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	4.019	.623	สูง
วัฒนธรรมองค์กร	3.612	.417	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.803	.464	สูง
ความตั้งใจลาออกจากการปฏิบัติงานใน 1 ปี	24.790	34.690	ต่ำ
ความตั้งใจลาออกจากการปฏิบัติงานใน 3 ปี	31.970	36.718	ต่ำ

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานจัดอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.317 (SD = .427) และน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.612 (SD = .417) แต่ก็ยังจัดอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนความตั้งใจในการลาออกจากการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันทั้งใน 1 ปี และ 3 ปีจัดอยู่ในระดับต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.840 และ 30.210 (SD = 32.911 และ 35.497)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา
ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความสัมพันธ์

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
ตำแหน่งในปัจจุบัน	.391*	ปานกลาง
เงินเดือน	.355*	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กร	.744**	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	.752**	สูง
วัฒนธรรมองค์กร	.745**	สูง
ความตั้งใจออกจากการงานใน 1 ปี	-.540**	ปานกลาง
ความต้องการศึกษาต่อ	-.335*	ปานกลาง

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

หมายเหตุ ปัจจัยที่ไม่ปรากฏในตารางนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งในปัจจุบัน และเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .391 และ .355) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .744, .752 และ .745) ตามลำดับ ส่วนความตั้งใจออกจากการงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = -.540) และความต้องการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -.335)

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
ความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี	.809**	สูง
ทำงานพยาบาลต่อหลังออกจางาน	.381*	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กร	-.639**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	-.614**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร	.461**	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.540**	ปานกลาง

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

หมายเหตุ ปัจจัยที่ไม่ปรากฏในตารางนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่า ปัจจัยด้านความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .809$) และความต้องการทำงานพยาบาลต่อหลังออกจางานในปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .381$) ส่วนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.639, -.614, -.461$ และ $-.540$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	การแปลผล
ความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี	.809**	สูง
ทำงานพยาบาลต่อหลังออกจางาน	.438*	ปานกลาง
บรรยากาศองค์กร	-.484**	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	-.458**	ปานกลาง

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

หมายเหตุ ปัจจัยที่ไม่ปรากฏในตารางนี้พบว่าไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ .01

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านต่างๆ กับความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่า ความตั้งใจออกจางานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .809$) และความต้องการทำงานพยาบาลต่อหลังออกจางานปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .438$) ส่วน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจางานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.484$ และ $-.458$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ตารางที่ 6 สถิติบรรยาย, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	M	SD	ลักษณะงาน	บรรยากาศองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร	วัฒนธรรมองค์กร
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.803	.464	.147	.744**	.752**	.745**
บรรยากาศองค์กร	3.641	.538	.226	1	.786**	.753**
ความผูกพันต่อองค์กร	4.019	.623	.293	.786**	1	.673**
วัฒนธรรมองค์กร	3.612	.417	.320*	.672**	.569**	1

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



ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

QWL	B	Std. Error	Beta	t	p-value
	(Unstandardized coefficients)		(Standardized coefficients)		
ค่าคงที่ (Constant)	.586	.427		1.375	.178
ความผูกพันต่อองค์กร	.330	.088	.455	3.768	.001
วัฒนธรรมองค์กร	.528	.141	.451	3.736	.001
R = 0.803 R ² = 0.644 Adj. R ² = 0.625					

จากตารางที่ 6 และ 7 ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 64.40 (R² = 0.644) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Zคุณภาพชีวิตการทำงาน = .455 Zความผูกพันต่อองค์กร + .451 Zวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 8 สถิติบรรยาย, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	M	SD	ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพสมรส	งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	24.790	34.690	-.614**	-.071	-.284
ความผูกพันต่อองค์กร	4.019	.623	1	-.032	.126
สถานภาพสมรส	1.460	.555	-.032	1	-.018
งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน	27.360	19.731	.126	-.018	1

** p < .01

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี

ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	B	Std. Error	Beta	t	p-value
	(Unstandardized coefficients)		(Standardized coefficients)		
ค่าคงที่ (Constant)	487.586	31.155		15.648	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	-76.586	4.586	-1.575	-16.700	.000
สถานภาพสมรส	-117.608	12.252	-.997	-9.599	.001
งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน	.538	.150	.234	-3.581	.023
R = 0.994 R ² = 0.989 Adj. R ² = 0.981					

จากตารางที่ 8 และ 9 ความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรส และ งานนอกเวลาที่ไม่มีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 98.90 (R² = 0.989) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

Zความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี = -1.575 Zความผูกพันต่อองค์กร -.997 Zสถานภาพ สมรส -.234 Zงานนอกเวลาที่ไม่มีความตั้งใจออกจากงาน

ตารางที่ 10 สถิติบรรยาย, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	M	SD	ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน	งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน
ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี	31.970	36.718	.809**	.169	-.228
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	24.790	34.690	1	.038	-.284
ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน	16.295	11.832	.038	1	-.115
งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน	27.360	19.731	-.284	-.115	1

** p < .01

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี

ความตั้งใจออกจากงาน ใน 3 ปี	B	Std. Error	Beta	t	p-value
	(Unstandardized coefficients)		(Standardized coefficients)		
ค่าคงที่ (Constant)	63.003	10.851		5.806	.004
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	1.417	.100	1.485	14.170	.000
ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน	-4.952	.614	-1.157	-8.063	.001
งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน	-1.081	.232	-.493	-4.666	.010
R = 0.991 R ² = 0.982 Adj. R ² = 0.969					

จากตารางที่ 10 และ 11 ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน และงานนอกเวลาที่ไม่มีค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 98.20 ($R^2 = 0.982$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z \text{ ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี} = 1.485 Z \text{ ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี} - 1.157$$

$$Z \text{ ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน} - .493 Z \text{ งานนอกเวลาไม่มีค่าตอบแทน}$$

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.803$, $S.D. = .464$) ซึ่งสูงกว่าผลการศึกษาของ จุฑาทวีกลิ่นทอง⁶ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ วิมลภา บุญรอด⁷ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน อธิบายได้ว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจากจำเป็นต้องมีการขึ้นเวรป่วย-ดึก และมีโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นสถาบันทางการศึกษา สถาบันและสภาพการพยาบาลจึงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้อย่างน้อยระดับปริญญาโท สาขาทางการพยาบาล และมีโอกาสได้รับการศึกษาระดับปริญญาเอกอย่างต่อเนื่องเสมอ

ตำแหน่งในปัจจุบัน เงินเดือน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ $r = .391, .355, .744, .752, .745$ ตามลำดับ) ส่วนความ

ต้องการศึกษาต่อและความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ($r = -.335$, และ $-.540$) ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ วิมลภา บุญรอด⁷ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เงินเดือน รายได้พิเศษนอกจากเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนความต้องการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น อธิบายได้ว่า ผู้ที่เป็นอาจารย์พยาบาลส่วนใหญ่ต้องมีลักษณะเป็นผู้ใฝ่รู้และสนใจในการพัฒนาองค์ความรู้ให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง จึงมีความรู้ลึกกว่าส่วนสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การได้รับการศึกษาต่อ แต่เนื่องจากสถาบันต้องมีสัดส่วนผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอกับคุณภาพการผลิตบัณฑิตจึงต้องจำกัดอัตราการส่งศึกษาต่อเพียงไม่เกินร้อยละ 2 ของกำลังพลที่มีอยู่ การจัดลำดับผู้มีสิทธิไปศึกษาต่อและการกำหนดสาขาทางการศึกษาอาจก่อความไม่พึงพอใจ และบางครั้งถึงกับเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความไม่โปร่งใสในบุคลากรได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรระมัดระวังในด้านนี้ รวมทั้งต้องมีการสื่อสารหลักการและเหตุผลการจัดอันดับและสาขาการศึกษาต่อให้โปร่งใสและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ความผูกพันต่อองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรสามารถร่วมกัน

พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 64.40 ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภา บุญรอด⁷ พบว่า ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร และลักษณะงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ถึงร้อยละ 62.10

ดร. เกศรา รักชาติ¹³ ผู้เชี่ยวชาญในการสร้าง Learning Organization (LO) และทรัพยากรมนุษย์ได้ กล่าวว่า ถ้าองค์กรมีบรรยากาศที่เปิดกว้าง มีการสื่อสารให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ กล้าพูด กล้าทำ กล้าคิด บรรยากาศการทำงานของบุคลากรก็จะมุ่งมั่นทำให้งานมีคุณภาพ ยิ่งถ้าผู้บริหารให้เกียรติ รับฟังอย่างจริงจังด้วยก็ยิ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น ดังนั้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานสำคัญในการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยแล้ว จะทำให้ระดับความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของผลงานดีขึ้น และบุคลากรจะมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นกับงานที่ทำอยู่ ให้ความร่วมมือต่อที่ทำงานของตนเอง และที่สำคัญคือ จะไม่บ่น ไม่ด่า หรือไม่ว่าองค์กร

ความคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วพบ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อยู่ที่ระดับ 24.790 จาก 100 ส่วนความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อยู่ที่ระดับ 31.970 จาก 100 จัด อยู่ในระดับต่ำ สะท้อนผลว่าการคงอยู่ในงานของอาจารย์กลุ่มนี้อยู่ที่ระดับ 75.21 และ 68.03 จาก 100 ตามลำดับ ซึ่งการศึกษาของ จาริณี ศรีประเสริฐ อวยพร ตัณมุขกุล และยุภาพร ลิ้มโมษิต¹⁴ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ มีตั้งใจคงอยู่ในงานด้านเจตคติต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 72.190 และมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกส่วนใหญ่ยังมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและรับค้นหาสาเหตุของปัญหาความคับข้องใจในการทำงานและหาแนวทางแก้ไขป้องกันให้ทันกาล หากละเลยไม่ใส่ใจกับผลสะท้อนนี้ปัญหาอาจลุกลามรุนแรงใน 3 ปี ในอนาคตได้ เพราะความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .809$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจทำงานพยาบาลต่อหลังจากออกจากงานปัจจุบันนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .438$)

ส่วนบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.639, -.614, -.540, -.461$ ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ¹⁰ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.541$) และผลการศึกษาโครงการ Promise of spirit at work แก้วพยาบาลในสถานพยาบาลระยะยาว ประเทศแคนาดาของ Kinjerski และ Skrypnik¹⁵ พบว่า การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานและการขาดงานได้ ส่วนการสร้างบรรยากาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อภิปรายได้ว่า เมื่ออาจารย์พยาบาลมีความเชื่อในทางที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ของตนย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร จนเกิดความรักในงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของตนให้อยู่ในระดับสูง และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นและความปรารถนาให้องค์กรพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน ก็ย่อมมีความตั้งใจออกจากงานลดลง

ความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรส และงานนอกเวลาที่ไม่มีความตอบแทน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 98.90 ($R^2 = 0.989$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี = -1.575 ความผูกพันต่อองค์กร $-.997$ สถานภาพสมรส $-.234$ งานนอกเวลาที่ไม่มีความตอบแทน

ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน และงานนอกเวลาที่ไม่มีความตอบแทน เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ได้ร้อยละ 98.20 ($R^2 = 0.982$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี = -1.485 ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี -1.157 ระยะเวลาที่ทำงานในปัจจุบัน $-.493$ งานนอกเวลาที่ไม่มีความตอบแทน

ซึ่งข้อค้นพบเหล่านี้จะสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า เหตุผลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานคือ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในงาน¹⁶ การงานที่เหมาะสม¹⁷ และการได้รับการยอมรับในการทำงาน¹⁸ อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีครอบครัว และมีงานนอกเวลาที่ไม่มีความตอบแทนน้อย ก็จะมีแนวโน้มความตั้งใจออกจากงานต่ำหรือมีความคงอยู่ในงานสูงนั่นเอง

การสร้างคนให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน (spirit at work)

และการจัดองค์กรให้มีความสุข (workplace happiness) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่ดีได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาตระหนักรู้ถึงความหมายและเป้าหมายของงานที่กระทำอยู่อย่างถ่องแท้และชัดเจน¹⁹ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงต้องเข้าใจ เข้าถึง และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาทั้งคนและงานให้เกิดความสมดุลย์นำพาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เยี่ยมสุดให้จงได้

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางเพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกโดยการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดสรรตำแหน่งในปัจจุบันหรือตำแหน่งทางวิชาการ และเงินเดือนให้เหมาะสมกับผลงานความรู้ความสามารถที่แท้จริงของอาจารย์พยาบาล มีความโปร่งใสเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือลูกน้องใกล้ชิด นอกจากนี้ต้องพยายามสร้างบรรยากาศขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งทั้งคนและงาน ให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ไม่รู้สึกแตกแยก สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร (management's commitment) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (involvement of people) การสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (alignment organization with customization) การมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนา (internal assessment for improvement) และสร้างจิตสำนึกของบุคลากร (mindset) โดยปัจจัยจิตสำนึก เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ด้วยการสร้างความเชื่อ (beliefs) ขึ้นมาจากพื้นฐานของสถาบัน จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยม (Values) ตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรจนเป็น

พฤติกรรม (Behaviors) จนในที่สุดเกิดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างเป็นระบบ

2. จากการศึกษาครั้งนี้ อาจารย์กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าตนเองอยู่ในภาวะของการขาดอัตราค่าจ้างที่ทำให้ภาระงานเกินความรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงการสรรหาอาจารย์พยาบาล และการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมและยุติธรรม มีการออกแบบภาระงานใหม่ (redesign work load) โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเวลาทำงานและกระบวนการทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและค่าตอบแทนจากผลงานที่แท้จริงชัดเจน โปร่งใส และยุติธรรม อาจารย์พยาบาลตระหนักรู้ว่าการคงอยู่ในงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรสงานนอกเวลาที่ไม่มีความค้ำประกัน การได้ใช้ความรู้ความชำนาญตรงตามสาขาวิชาชีพที่เรียนมา มีความมั่นคงในงาน และโอกาสในการศึกษาต่อ เป็นประเด็นที่ผู้บริหารควรนำมาพิจารณาจัดสรรอาจารย์ให้ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถที่ได้รับ รวมทั้งพิจารณาการบริหารจัดการให้รู้สึกมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น จัดหาโอกาสและเวลาให้ได้ผลิตผลงานที่สร้างความก้าวหน้าทางอาชีพรวมไปกับการพัฒนางาน การจัดทากิจกรรมโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดสวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกอย่างต่อเนื่อง
2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานสังกัดอื่นๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างระหว่างกัน
3. ควรมีการศึกษาซ้ำโดยใช้กรอบแนวคิดอื่นร่วมด้วยเพื่อหาปัจจัยในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด และ/หรือ การศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ลุ่มลึกขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่10.
2. แผนแม่บทการพัฒนากระบวนการภาคประชาชนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่10
3. สภาการพยาบาล. ข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์. สภาการพยาบาล. 2551.
4. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหพัฒนา โฟศาล. 2550.
5. ฤชดา แสงดี. สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ใน จินนกร โนรี บก. วิฤตกำลังคนด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน กรุงเทพฯ: บริษัทกราฟิกซิสเต็มส์จำกัด. 2550: 49-56.
6. Cohen, J. Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 1988.
7. Boonrod, W. Quality of Working Life: Perceptions of Professional Nurses at Phramongkutklao Hospital. Journal of the Medical Association of Thailand, 2009; 92 (Suppl.1 February): 7-15.
8. จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
9. จันทนา นาคฉาย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาลกับการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
10. ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2549.
11. Walton, R.E. Quality of Working Life: what is it ?. Sloan Management ,1975; 15(1): 11-21.
12. Hofstede, G and Hofstede, G.J. Cultures and Organizations: Software of The Mind. New York: McGraw –Hill. 2005.
13. เกศรา รักชาติ. ดร. สร้างบรรยากาศ สร้างความผูกพัน. http://www.tistr.or.th/KM/index2phb=com__conten&task. ค้นหาเมื่อ 4 กันยายน 2553.
14. จาริณี ศรีประเสริฐ อวยพร ตันมุขกุล และยุภาพร ลิ้มโมสิต. เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ. พยาบาลสาร, 2551; 35 (2): เมษายน – มิถุนายน.
15. Kinjerski, V. และ Skrypnep, B.J. The Promise of Spirit at Work: Increasing Job Satisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in Long-term Care. Journal of Gerontological Nursing, 2008; 43(10): 17-27.
16. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544; 13(2): 10-15.
17. กนกพร แจ่มสมบุรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
18. ชมชื่น สมหวังประเสริฐ. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
19. Kinjerski, V. & Skrypnep, B.J. Creating Organizational Conditions that Foster Spirit at Work. Leadership and Organization Development Journal, 2006; 27(4): 280-295.