

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

Factors Related to Retention of Nurse Educators,
The Royal Thai Navy College of Nursing

บทความวิจัย

วัชรพร เชยสุวรรณ* รุ่งทิพย์ ช่างศิลา**

รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์*** วัลลภา บุญรอด****

Vacharaporn Choeisuwana, B.S.N., M.Sc., Ph.D.*

Rungthip Changsila, B.S.N., M.Sc.**

Rachanee Sujijantararat, B.Ed., M.Ed., D.S.N.***

Wallapa Boonrod, B.S.N., M.S.N., Ph.D.****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ปีการศึกษา 2553 จำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าอยู่ระหว่าง .78 - .93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และ 3 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 14.56 และ 23.56 ตามลำดับ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 องค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบ ในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.342, -.385, -.379$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ : อาจารย์พยาบาล, การคงอยู่ในงาน

Corresponding Author: * นาวาโทหญิง ดร., อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ
The Royal Thai Navy College of Nursing. E-mail: kungvach@yahoo.com

**นาวาโทหญิง, อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ศูนย์วิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ

*** รศ.ดร., ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**** พันเอกหญิง ดร., อาจารย์พยาบาล สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

Abstract

The purposes of this descriptive research were to examine the personal factors, job characteristics, organizational culture, organizational climate, organizational commitment, quality of working life and retention of the nurse educators of The Royal Thai Navy College of Nursing and determine relationships between those factors and retention of the nurse educators. The subjects consisted of 36 nurse educators who worked in The Royal Thai Navy College of Nursing in academic year 2010. The instruments using were questionnaires which were tested for content validity and reliability. The alpha coefficient of the questionnaires were between .78 - .93. The statistic using by percentage, mean, standard deviation and Pearson's product - moment correlations. The research findings were as follows: The retention which measured by the turnover intention in 1 year and 3 years were at low level, mean scores 14.56 percent and 23.56 percent respectively. The total mean scores of job characteristics, organizational culture, organizational climate, organizational commitment, quality of working life of nurse educators were at high level. Working period in The Royal Thai Navy College of Nursing and years worked in official were positively related to the turnover intention in 1 year at .05 level significantly ($r = .356, .335$ respectively). Quality of working life, organizational culture and organizational climate were negatively related to the turnover intention in 3 years at .05 level significantly ($-.342, -.385, -.379$ respectively).

KeyWords: nurse educators, retention

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤตการณ์ขาดแคลนพยาบาลเกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย พยาบาลในประเทศไทยเมื่อเทียบกับมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่กำหนด อัตราส่วนพยาบาล : ประชากร เท่ากับ 1 : 500 ประเทศไทย อยู่ที่ 1 : 700 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ประเทศไทยขาดแคลนพยาบาลในชั้นวิกฤต (กฤษดา แสงดี, 2550) ความขาดแคลนพยาบาลเกิดจากสาเหตุหลายประการ ประการแรก คือ ความต้องการด้านสุขภาพมีมากขึ้น ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนโครงสร้างประชากรที่มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น ทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรัง ประการที่สอง การที่ประเทศไทยทำการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ให้มีการประกันสุขภาพ เปิดโอกาสในการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพมากขึ้น ประการที่สาม การมุ่งพัฒนารูปร่างบริการสุขภาพโดยให้ประเทศไทยเป็น Medical Hub ด้วยการเพิ่มสถานบริการสุขภาพภาคเอกชนเพื่อรองรับผู้ใช้

บริการต่างชาติ ยิ่งทำให้เกิดการไหลออกของพยาบาลจากโรงพยาบาลภาครัฐจำนวนมากไปยังภาคเอกชน ประการที่สี่ การลาออกของพยาบาลไปทำงานต่างประเทศที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ประการที่ห้า การมีพยาบาลสูงอายุมากขึ้น ทำให้มีผู้เชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นและออกจากวิชาชีพ ทำให้กระทบต่อจำนวนพยาบาลที่คงอยู่ ประการที่หก การประกาศสิทธิทางด้านสุขภาพของผู้ป่วยของรัฐ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2550) ทำให้ผู้ใช้บริการตระหนักถึงสิทธิของตน มีความรู้มากขึ้น ต้องการบริการที่มีคุณภาพ และมีการตรวจสอบคุณภาพการบริการ จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประการที่เจ็ด ความขาดแคลนอาจารย์ (Potempa, Redman and Landstrom, 2009) ทำให้สถาบันการศึกษาไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามความต้องการ ทั้งที่มีผู้สมัครจำนวนมาก สถานการณ์ด้านการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยเป็นอีกปัจจัยสำคัญหนึ่งที่เร่งให้ปัญหาความขาดแคลนพยาบาลมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสถาบันการศึกษาพยาบาล

ซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาล ปัจจุบันต้องรับนโยบายการผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้นจากรัฐบาลและสภาการพยาบาลเพื่อชดเชยความขาดแคลนที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่จากเดิมในปี พ.ศ. 2551 จำนวนนักศึกษาพยาบาลรับใหม่ชั้นปีที่ 1 ทั่วประเทศมีจำนวน 5,025 คน แต่รัฐบาลและสภาการพยาบาลได้วางแผนผลิตเพิ่มอีกจำนวนปีละ 2,240 คน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - 2556 รวม 5 ปี เท่ากับ 11,200 คน (สภาการพยาบาล, 2551) การเพิ่มจำนวนการรับดังกล่าวทำให้มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มถึงกว่าร้อยละ 40 สถาบันการศึกษาพยาบาลหลายแห่งพบว่ามีจำนวนอาจารย์ที่จำกัดและอาจไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้ เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี เนื่องจากในระยะที่ รัฐบาลจำเป็นต้องจำกัดอัตรากำลังในทศวรรษที่ผ่านมา มีผลให้ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุราชการ และลาออกจำนวนมากได้ถูกยุบไปด้วย โดยไม่ได้มีปรับ อัตรากำลังทดแทน ทำให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลง ซึ่งจากอัตราส่วนของอาจารย์พยาบาลต่อนักศึกษา โดยเฉลี่ย ของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศในปีการศึกษา 2549 เท่ากับ 1 : 9.5 (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ, 2551)

ความต้องการอยู่ในงานหรือความตั้งใจอยู่ในงาน เป็นความจงใจและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะทำงาน อยู่ในหน่วยงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน ก็มีความเป็นไปได้ อย่างมากที่จะคงอยู่ในหน่วยงานต่อไปจริง ๆ แต่ถ้าพยาบาล แสดงให้เห็นว่าตั้งใจจะออกจากงาน จะพบว่าพยาบาล จะออกจากงานจริงในเวลาต่อมา (Tourangeau and Cranley, 2006) และในการศึกษาการคงอยู่นั้น ควรวัดจากระยะเวลาดังแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลา ที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์กร เพราะจะทำให้ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้มากขึ้น (Dunkin, Juhl and Stratton, 1996) ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานมีด้วยกันหลายปัจจัย โดยปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีของการคงอยู่มี 4 ด้าน คือ ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาวะครอบครัว ปัจจัยด้านภาระงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้า ในการเลื่อนตำแหน่ง และปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และภาวะผู้นำ (Tauton, Kranpitz and Woods, 1989 a, b อ้างถึงใน แสงทอง ปุระสุวรรณ์, 2541) และจากการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล พบว่า การที่พยาบาลคงอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลลาออก จากงาน เป็นผลจากปัจจัยสำคัญหลายประการ คือ 1) ลักษณะงาน (Kuhar et.al., 2004) 2) บรรยากาศของ องค์กร (Chan, Luk, Leong, Yeung, and Van, 2009) 3) ความผูกพันกับองค์กร (Loui and Grobe, 2008) 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Gifford, Zammuto, and Goodman, 2002) 5) วัฒนธรรมองค์กร (Gillespie, Wallis, and Chaboyer, 2008)

วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่หลักคือ การผลิตพยาบาล วิชาชีพ อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่หลักนอกเหนือจากการ สอนแล้วยังทำหน้าที่วิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การบำรุ ง ศิลปวัฒนธรรม และให้บริการวิชาการ จากแผนงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (อาจารย์พยาบาล) วิทยาลัยพยาบาล กองทัพเรือ (2550) พบว่า ในปีงบประมาณ 2551 - 2565 หากมีการรับสมัครนักเรียนพยาบาลปีละ 60 คน วิทยาลัย พยาบาลกองทัพเรือต้องจัดหาอาจารย์พยาบาลเพิ่ม ปีละ 1 - 2 คน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551 ที่ผ่านมามีการ รับสมัครนักเรียนเพิ่มจากแผนที่กำหนด รวมทั้งมีอาจารย์ พยาบาลลาออก ย้าย โอน ขอเกษียณอายุราชการก่อน กำหนด และการเกษียณอายุราชการตามวาระมีจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล และการ ขาดแคลนอาจารย์พยาบาลย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการผลิต โดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งกำหนดจำนวนอาจารย์ ต่อนักศึกษาให้มีอัตราส่วนไม่เกิน 1 : 8 การประเมินเพื่อ รับรองสถาบันการศึกษาด้านจำนวนและคุณภาพอาจารย์ พยาบาล การผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัยและนวัตกรรมจึง มีข้อจำกัด และเนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่ลดน้อยลง ทำให้อาจารย์ที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานมาก เกินไป นำมาซึ่งความเครียดและกระทบต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน อาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออก โอนย้าย

อย่างต่อเนื่องทุกปี ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการลดความรุนแรงของปัญหาความขาดแคลนอาจารย์พยาบาลซึ่งจำเป็นต้องศึกษาให้ทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในวิชาชีพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปีการศึกษา 2553 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis) ของ Cohen (1988) แต่เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีจำนวนประชากรน้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดให้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 36 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยคำถาม 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล และคำถามการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งวัดโดยคำถามความตั้งใจจะออกจากงานสองคำถาม แยกเป็นในระยะ 1 ปี และ 3 ปี โดยให้ผู้ตอบใส่เครื่องหมายกากบาทบนเส้นความต้องการออกจากงานจาก 0 = ไม่ต้องการออกจนถึง 100 = ต้องการออกมากที่สุดการแปลผลความตั้งใจจะออกจากงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก (80.01 - 100.00), ระดับสูง (60.01 - 80.00), ระดับปานกลาง (40.01 - 60.00), ระดับต่ำ (20.01 - 40.00) และระดับต่ำมาก (0.00 - 20.00) ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือ ข้อความที่พิจารณาในแบบสอบถามนั้นเป็นจริงมากที่สุด (5 คะแนน) ถึงระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) และเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยคือ ระดับสูงมาก (4.50 - 5.00), ระดับสูง (3.50 - 4.49), ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49), ระดับต่ำ (1.50 - 2.49) และระดับต่ำมาก (1.00 - 1.49) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .882, .781, .934, .753, .877 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากกรมแพทยทหารเรือ และได้จัดทำเอกสารชี้แจงข้อมูล รวมถึงเอกสารขอความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยลงนามไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ได้ให้ข้อมูลว่า การเสนอข้อมูลจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและการคงอยู่ในงาน

อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เป็นผู้หญิงทั้งหมด มีอายุเฉลี่ย 42.08 ปี ต่ำสุด 31 ปี สูงสุด 58 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลโดยเฉลี่ย

16.28 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 75.00 รองลงมาจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาเอก ร้อยละ 16.67 และ 8.33 ตามลำดับ มีสถานภาพการสมรสคู่ มากที่สุดรองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 58.33 และ 30.56 ส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 55.55 ส่วนใหญ่มีรายได้ไม่เพียงพอ ร้อยละ 80.56 มีโรคประจำตัว ร้อยละ 33.33 มีความตั้งใจจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันใน ระยะ 1 และ 3 ปีข้างหน้า มีค่าเฉลี่ย 14.55 และ 23.55 ตามลำดับ (SD = 23.06, 28.16) เหตุผลที่ต้องการออกจากงาน ได้แก่ รายได้ไม่เพียงพอ ร้อยละ 19.44 มีปัญหาในการเดินทาง ร้อยละ 13.90

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน จำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	\bar{x}	SD	การแปลผล
ลักษณะงาน	4.30	.65	สูง
บรรยากาศขององค์กร	3.54	.44	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	4.10	.47	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.69	.31	สูง
วัฒนธรรมองค์กร	3.60	.30	สูง

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.30 (SD = .65) ด้านบรรยากาศขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.54 (SD = .44)

ลักษณะงานของอาจารย์พยาบาล รายงานพบว่า ความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.26 (SD = .61) ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 4.18 และ 4.19 ตามลำดับ (SD = .54, .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.56 (SD = .61)

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบโดยตรงต่อผู้รับบริการ หน่วยงาน และสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.80 (SD = .95)

บรรยากาศขององค์กร รายงานพบว่า การแก้ไขความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.62 (SD = .56) การให้รางวัลและการลงโทษ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.18 (SD = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีบรรยากาศ ลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = .67, .53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การจัดรูปแบบของหน่วยงานเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.73 (SD = .75)

ความผูกพันต่อองค์กร รายด้านพบว่า การเชื่อถือนิยมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 (SD = .46) ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.85 (SD = .74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเต็มใจในการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของท่านและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร/หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.53 (SD = .56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หากท่านมีความจำเป็นต้องลาออกจากงาน ท่านก็ยังปรารถนาที่จะทำงานในองค์กร/หน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.69 (SD = .89)

คุณภาพชีวิตการทำงาน รายด้านพบว่า ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00 (SD = .47) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 2.83 (SD = .78) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.33 (SD = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสอบสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.50 (SD = .56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

มีค่าเฉลี่ย 2.64 (SD = .93)

วัฒนธรรมองค์กร รายด้านพบว่า ลักษณะความเป็นหญิง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.90 (SD = .40) มิติความเป็นปัจเจกนิยมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.23 (SD = .39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานส่วนใหญ่จะสำเร็จลงได้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 4.25 (SD = .50) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการแข่งขันกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 2.81 (SD = .67)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับการคงอยู่ในงานผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูล ด้วยการพิจารณาแผนภูมิฮิสโตแกรม (Histogram) พบว่า ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร จากภาพการกระจาย (Scatter Plot) พบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงเส้น ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ศึกษากับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และ 3 ปี

ปัจจัยที่ศึกษา	ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี		ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี	
	r	p-value	r	p-value
อายุ	.292	.084	.160	.350
ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย	.356*	.033	.326	.052
อายุราชการ	.335*	.049	.190	.273
ลักษณะงาน	-.168	.328	-.166	.334
บรรยากาศขององค์กร	-.299	.077	-.379*	.023
ความผูกพันต่อองค์กร	-.057	.743	-.212	.214
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-.216	.205	-.342*	.041
วัฒนธรรมองค์กร	-.328	.051	-.385*	.021
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	-	-	.908*	.000

*p-value < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .356, .335$ ตามลำดับ) คุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.342, -.385, -.379$ ตามลำดับ) ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .908$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. การคงอยู่ในงาน ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระยะ 1 และ 3 ปี ข้างหน้า มีค่าเฉลี่ย 14.55 และ 23.55 สะท้อนผลว่าการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลกลุ่มนี้อยู่ที่ระดับ 85.45 และ 76.45 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือยังคงมีความตั้งใจอยู่ในงานระดับสูง แต่ผู้บริหารควรตระหนักถึงและรีบค้นหาสาเหตุของปัญหา ความคับข้องใจในการทำงาน และหาแนวทางป้องกัน หากละเลยไม่ใส่ใจกับผลสะท้อนนี้ ปัญหาอาจลุกลามรุนแรงใน 3 ปี ในอนาคตได้ เพราะความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งความตั้งใจอยู่ในงาน เป็นความตั้งใจและเจตนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ถ้าอาจารย์พยาบาลแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบัน ก็มีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะคงอยู่ในหน่วยงานต่อไปจริง ๆ แต่ถ้าแสดงให้เห็นว่าตั้งใจจะออกจากงาน จะพบว่าอาจารย์พยาบาลจะออกจากงานจริงในเวลาต่อมา (Tourangeau, & Cranley, 2006)

2. ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาล และอายุราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล

กองทัพเรือในปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างกำลังคนสูงอายุน้อย อาจารย์พยาบาลมีระยะเวลาเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือมานาน และอายุราชการมาก สอดคล้องกับการศึกษาของกฤษดา แสงวดี (2551) ที่พบว่าโครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะโครงสร้างของกำลังคนสูงอายุน้อยเช่นเดียวกับหลายประเทศในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่า อาจารย์พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุโดยเฉลี่ย 42.08 ปี มีระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ โดยเฉลี่ย 16.28 ปี มีอายุราชการระหว่าง 11 - 35 ปี โดยเฉลี่ย 19.97 ปี ซึ่งอาจทำให้อาจารย์พยาบาลบางส่วนขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รวมทั้งการเกษียณอายุราชการตามวาระ ในระยะเวลา 1 ปี

3. บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลมีลักษณะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยดีดให้บุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้นและสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน (อรนุช วิจิตรทองเหลือง, 2537 อ้างถึงใน พงศ์ หรดาล, 2540) ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงทอง ประสุวรรณ์ (2541) ที่พบว่า การปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าชีวิต มีคุณค่าจากการทำงาน และมีความพึงพอใจในการทำงาน และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีส่วนรับผิดชอบในการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้กับประเทศ จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับสูงหลายด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ (Walton, 1973 อ้างถึงใน Boonrod, 2009) ซึ่ง Mathis and Jackson

(2004) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคน ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น

5. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่าอาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ถึงลักษณะองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล บุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจ พึงพาและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะเห็นได้จากอาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ว่างานส่วนใหญ่จะสำเร็จลงได้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dimeglio et al. (2006, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550) พบว่า ทีมการพยาบาลที่มีความยึดเหนี่ยวภายในกลุ่ม จะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงาน และอัตราการลาออกจากงานลดลง

6. ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจออกจากงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติว่า เป็นงานที่มีความสำคัญหรือมีความหมาย แต่ในบางครั้งอาจขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยของ Pierce, Hazel and Mion (1996, อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2550) พบว่างานที่มีอิสระเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรหรือลาออกจากองค์กร ส่วนความยึดมั่นผูกพันขององค์กรนั้น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แต่ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

มีความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมายของวิทยาลัยพยาบาล รวมทั้งเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงาน แต่ขาดความมุ่งมั่นในการดำรงตนเป็นอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือในระยะยาว ซึ่ง Mosby et al. (1982 อ้างถึงใน วรวิณี ชัยเฉลิมพงษ์, 2550) ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นควรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการที่อาจารย์พยาบาลต้องออกปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีการพิจารณาเลื่อนขั้น ตำแหน่ง และค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมอบหมายทีมทำโครงการใหญ่ จะทำให้บุคลากรในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือในการบรรลุผลสำเร็จ
3. ด้านบรรยากาศขององค์กร ควรยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งออกมาได้อย่างมีเหตุผล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาปัจจัยตัวอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล เช่น นโยบายการบริหารงาน การบริหารงานบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
2. ควรทำการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันบุคลากร รวมทั้งการดำรงรักษาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา แสงดี. (2550). สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. ใน ทิณกร โนรี บก. *วิกฤตกำลังคนด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน*, น. 49-56. กรุงเทพฯ : บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- กฤษดา แสงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ม.ค. - มี.ค.
- ชนิษฐา ลื่อนาม, สุพร เข้มเฮง และดวงเดือน แซ่ตั้ง. (2554). รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 12 (พิเศษ) : 28-34.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : มปท.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ. (2551) การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ สถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล* ปีที่ 23 ฉบับที่ 4 ต.ค. - ธ.ค.
- วิภาวรรณ บุญมั่ง และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 11 (พิเศษ) : 45-51.
- วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. (2550). *แผนงานบริหารทรัพยากรมนุษย์* (อาจารย์พยาบาล) *วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ*. เอกสารอัดสำเนา
- วัลลภา บุญรอด และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสี่เหล่า. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 12 (พิเศษ) : 75-83.
- วรรณีย์ ชัยเฉลิมพงษ์. (2550). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข* ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 ม.ค. - มี.ค.
- สภาการพยาบาล. (2551). *ข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์*. สภาการพยาบาล.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช). (2550). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550*. นนทบุรี : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหพัฒนไพศาล.
- แสงทอง ประสุวรรณ์. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อริสรา กั้วพรหม และคณะ (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 8 (พิเศษ) 107-120.
- Boonrod, W. (2009). Quality of Working Life: Perceptions of Professional Nurses at Phramongkutklao Hospital. *Journal of the Medical Association of Thailand*, 92 (Suppl. 1 February), 7-15.
- Chan, M. F., Luk, A. L., Leong, S. M., Yeung, S. M., & Van, I. K. (2009). Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. *Journal of Clinical Nursing*, 18 (6), 893-901.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Dunkin, J.W., Juhl, N. & Stratton, T. (1996). Why rural practice ?. *Nursing Management*. 27(12) : 26-28.

- Gifford, B. D., Zammuto, R. F., Goodman, E. A., & Hill, K. S. (2002). The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life/Practitioner application. *Journal of Healthcare Management*; 47(1), 13-26.
- Gillespie, B. M., Wallis, M., & Chaboyer, W. (2008) Operating theater culture: implications for nurse retention. *Western Journal of Nursing Research*. 30(2) : 259-77; discussion 278-83, 2008 Mar.
- Kuhar, P. A., Miller, D., Spear, B. T., Ulrich, S., and Mion, L. C. (2004). The meaningful retention strategy inventory. *Journal of Nursing Administration*. 34(1) : 10-18.
- Liou, S. R. & Grobe, S. J. (2008). Perception of practice environment, organizational commitment, and intention to leave among Asian nurses working in U.S. hospitals. *Journal of Nurses Staff Development*, 24(6) : 276-82.
- Mathis, R.L. & Jackson, J, H. (2004). *Human resource management*. 10 ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Potempa, K. M., Redman, R. W. and Landstrom G. (2009). *Human resources in nursing education: a worldwide crisis*. *Collegian*, 16(1) : 19-23.
- Shipman, D., Hooten, J. (2008). Without enough nurse educators there will be a continual decline in RNs and the quality of nursing care: contending with the faculty shortage. *Nurse Education Today*, 28(5) : 521-3.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.