การคงอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ

น.ท.หญิง วัชราภรณ์ เปาโรหิตย์, RN, PhD.
รองหัวหน้ากองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ

Abstract : Retention and Quality of Working Life of the Nurse Instructors, Royal Thai Air Force Nursing College.

Wg. Cdr. Watcharaporn Paorohit; RN, PhD.
Vice Chief of Education Department, Royal Thai Air Force Nursing College,
Directorate Medical Services, Bangkok, Thailand

Objectives : To examine an intention to leave the job and the level of quality of working life, factors relating to retention and study the factors relating to quality of working life of the RTAF nurse instructors.
Research methodology : The samples were 29 nurse instructors. Research instruments were two sets of questionnaires which were 1. Personal data and attitude toward an intention to leave; 2. Rating scale of job description, organizational climate, organizational commitment, organizational culture and quality of working life. Content validity were verify through Nursing Faculty Research Committee, Mahidol University. Reliability was calculated by Chronbach's alpha Coefficient was. 0.88, 0.88, 0.90, 0.72 and 0.93 respectively.
Research results : An intention to leave the jobs at first year of the nurse instructors more than 50 % were 7 persons = 24.13 % (n=29). An intention to leave the jobs in three years of the nurse instructors more than 50 % were 11 persons = 37.93 % (n=29). The levels of Quality of working life x =3.754 were at a high level. An intention of the nurse instructors to leave their jobs in one year were positively correlated to an intention of the nurse instructors to leave their jobs in three years r=0.591 at a significant level of 0.001. The Quality of Working Life had a positive relation to organizational climate r=0.628 at a significant level of 0.01, and was positively correlated to organizational culture r= 0.548 at a significant level of 0.01.
Suggestions : The CEO of the RTAFNC should consider way to maintain the nurse instructors by enhancing balance of personal life and working life, supporting career advancement, arranging commitment activities to novice before and during their job assignment, creating program of promise at work for young staff, involving in problem solving, suitable promotion by concerning personal competencies, preparing career ladder and position, preparing knowledge and skill for staffs who assumed higher positions, creating activity to promote uniting community, making a sound plan to retain fruitful and generous workers.

Key words : Retention and Quality of Working Life of the Nurse Instructors
Royal Thai Air Force Medical Gazette, Vol. 58 No 1, January - April 2012

ความสำคั-และความเป็นมา

การขาดแคลนพยาบาลนั้นสาเหตุสำคั-ข้อหนึ่งเกิดจากความขาดแคลนอาจารย์พยาบาล[12] ทำให้สถาบันการศึกษาไม่สามารถรับนักศึกษาเข้าเรียนได้ตามความต้องการทั้งทีมีผู้สมัครจำนวนมาก ซึ่ง Proto และ Dzurec[10] มีความเห็นว่าปั-หาความขาดแคลนอาจารย์เป็นปัจจัยสำคั-ต่อความขาดแคลนบุคลากรพยาบาลทีเกิดในอเมริกาและประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก Statin[13] รายงานผลการศึกษาทีชี้ให้เห็นว่ามีความขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาพยาบาลในอเมริกา พบว่าผู้ทีจบการศึกษาระดับปริ--าเอกเป็นทีต้องการอย่างสูง การแข่งขันกันในการให้อาจารย์ทีจบระดับปริ--าเอกมาทำงานในสถานศึกษาพยาบาลเป็นไปอย่างเข้มข้น ปั-หาทีสำคั-ทีเห็นได้ชัดว่าเป็นอุปสรรคในการดึงดูดพยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ คือ เงินเดือน/ค่าตอบแทนทีเพิ่มสูงขึ้นในฝ่ายบริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลลดความสนใจมาทำงานด้านวิชาการลง

สถานการณ์ด้านการศึกษาพยาบาลในประเทศไทยเป็นอีกปัจจัยสำคั-หนึ่งที่เร่งให้ปั-หาความขาดแคลนพยาบาลในประเทศมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสถานศึกษาพยาบาลซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลในประเทศไทยปัจจุบันต้องรับนโยบายการผลิตพยาบาลเพิ่มจากรัฐบาลและสภาการพยาบาลเพื่อชดเชยความขาดแคลนที่ประเทศกำลังเผชิ-อยู่ จากเดิมในปี 2551 จำนวนนักศึกษาพยาบาลรับใหม่ชั้นปีที่ 1 ทั่วประเทศมีจำนวน 5,025 คน แต่รัฐบาลและสภาการพยาบาลได้วางแผนผลิตเพิ่มอีกจำนวน ปีละ 2,240 คน ตั้งแต่ปี 2552-2556 รวม 5 ปี เท่ากับ 11,200 คน จากรายงานสภาการพยาบาล, 2551 การเพิ่มจำนวนการรับดังกล่าว ทำให้มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มถึงกว่าร้อยละ 40 ในการเพิ่มการผลิตพยาบาลดังกล่าว สถานศึกษาฯ พยาบาลหลายแห่งพบว่าหน่วยงานมีจำนวนอาจารย์ที่จำกัดและอาจไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี Bartfay[1] ศึกษาสาเหตุการขาดแคลนมีเหตุผลเนื่องมาจาก 1) อาจารย์มีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นทำให้ระยะเวลาที่จะสอนเหลืออยู่น้อย 2) จำนวนอาจารย์ที่คาดว่าจะเกษียณมีเพิ่มสูงขึ้น 3) อาจารย์ได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานทางคลินิกโดยเฉพาะผู้จบการศึกษาระดับปริ--าโทขึ้นไป และ 4) จำนวนผู้จบปริ--าโทและเอกไม่เพียงพอในตำแหน่งด้านการศึกษาที่ว่างอยู่

วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่หลักคือการผลิตพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลสาสตร์ระดับต้น อาจารย์พยาบาลมีหน้าที่หลักนอกเหนือจากการสอนหรือการผลิตแล้วยังทำหน้าที่วิจัยและผลิตผลงานวิชาการ การบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการวิชาการ การบริหารกำลังพลอาจารย์พยาบาลส่วนให่-ค่อนข้างจะประสบปั-หาเนื่องจากการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาพบกับปั-หาคือการมีอาจารย์พยาบาลลาออก ย้าย โอน และขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด รวมทั้งการเกษียณอายุราชการตามวาระมีจำนวนมาก จึงส่งผลให้เกิดปั-หาการขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ซึ่งการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลย่อมส่งผลต่อคุณภาพการผลิตโดยเฉพาะการสอนภาคปฏิบัติ ซึ่งเมื่อนักเรียนพยาบาลขาดการนิเทศติดตามที่ดี ย่อมทำให้การเรียนรู้ภาคปฏิบัติไม่เกิดผลดี การประเมินเพื่อรับรองสถาบันการศึกษาด้านจำนวนอาจารย์ การผลิตผลงานวิชาการ งานวิจัย และนวัตกรรมจึงมีข้อจำกัด และเนื่องจากจำนวนอาจารย์ที่ลดน้อยลง ทำให้อาจารย์ที่คงอยู่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานมากเกินไปนำมาซึ่งความเครียดและกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานมีด้วยกันหลายปัจจัย ผู้วิจัยค้นคว้าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าการที่พยาบาลคงอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลอยากออกจากงานเป็นผลจากปัจจัยสำคั-หลายประการ คือ 1) ลักษณะงาน วรรณภา, สุปาณี และ ยุวดี[20] 2) บรรยากาศขององค์กร Chan, Luk, Leong, Yeung, & Van[3] 3) ความผูกพันกับองค์กร Loui & Grobe[8] 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน Gifford, Zammuto, and Gooddman[5] 5) วัฒนธรรมองค์การ Gillespie, Wallis, & Chaboyer[6]

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาความต้องการอยู่ในงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ ความผูกพันกับองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์พยาบาล ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ความต้องการอยู่ในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานในขณะที่มีสภาวะวิฤติการณ์ของการขาดแคลนของอาจารย์และพยาบาล วพอ.พอ.

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาความตั้งใจออกจากงานของอาจารย์ วพอ.พอ.

2. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วพอ.พอ.

3 ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของกับการคงอยู่ของอาจารย์ วพอ.พอ.

4. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วพอ.พอ.

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) คือ การที่อาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ โดยประเมินได้จากตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้านของ Walton[2] 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูก

ลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริ-เติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) 6)ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคั-ประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ความต้องการอยู่ในงาน หรือการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพคือระดับความตั้งใจจะออกจากงานหรืออยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งวัดโดยถามความตั้งใจจะออกจากงานอาจมีหลายคำถามหรือคำถามเดียว เช่น การวัดของ Price and Mueller มีลักษณะเป็นคำถาม หนึ่งคำถามและสเกล เรียกว่า Price and Mueller's "Intent to Stay Scale"[4] ในสหรัฐอเมริกาพยาบาลส่วนให-่เปลี่ยนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายในวิชาชีพ 4-5 ครั้ง ตลอดอายุการทำงาน[11] ซึ่งพบว่าในประเทศไทยเดิมมีไม่มากนัก แต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานมากขึ้น การเปลี่ยนงานทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นมาก ซึ่งอาจสูงถึงสองเท่าของเงินเดือนพยาบาลต่อคน[9] โดยเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การสัมภาษณ์ การคัดเลือก ค่าพาหนะ ค่าชดเชย ค่าฝึกอบรม ค่าจ้างบุคลากร ทดแทนค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลา และยังลดผลผลิตของงานด้วย ถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่ามีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันก็มีความเป็นไปได้อย่างมากที่จะคงอยู่ในหน่วยงานต่อไปจริง ๆ แต่ถ้าพยาบาลแสดงให้เห็นว่าตั้งใจจะออกจากงานจะพบว่าพยาบาลจะออกจากงานจริงในเวลาต่อมา[16] การธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานจึงเป็นเครื่องหมายแสดงมาตรฐาน (Hallmark) ขององค์การที่ประสบความสำเร็จ การคงอยู่ในงาน (Retention) มีการใช้คำแทนกันได้หลายคำ เช่น ความตั้งใจอยู่ในงาน/ความต้องการอยู่ในงาน (Intend to stay) ความตั้งใจออกจากงาน (Intend to leave) ความตั้งใจลาออก การลาออกจากงาน (Turnover) และการธำรงรักษาบุคลากร (Staff retention)

ลักษณะงาน (Job description) คือการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการปฏิบัติงานว่าเป็นงานที่มีคุณค่ามีความหมาย ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคั-ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน Litwin และ Stringer[18] การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนา- แสดงให้เห็นถึงความสำคั-ของงาน ความสำเร็จของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและช่วยเพิ่มพลังอำนาจ (empower) แก่ผู้ปฏิบัติงาน

บรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) คือ สภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานด้วยกัน ประกอบด้วย ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้รางวัลและการลงโทษ และการแก้ไขความขัดแย้ง ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน[18,21] บรรยากาศขององค์กรเป็นลักษณะ (characteristics) ขององค์กรที่เกิดจากการรับรู้ของบุคลากรต่อคุณสมบัติทางด้านกายภาพ โครงสร้าง ลำดับการสื่อสารการปฏิสัมพันธ์ นโยบายและกระบวนการในองค์กร[14] สภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ในองค์ประกอบที่สำคั-ตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer[18] ประกอบด้วย ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้รางวัลและการลงโทษ และการแก้ไขความขัดแย้ง

วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) หมายถึง ภาพรวมขององค์กรในเรื่องความเชื่อ บรรทัดฐาน ค่านิยม พันธกิจ ปรัช-า ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีคิด วิธีปฏิบัติ และสิ่งที่เป็นความศักดิ์สิทธิ์ขององค์กร ซึ่งเป็นระบบสังคมย่อยที่อยู่ภายในองค์การที่สมาชิกในองค์การมีร่วมกัน[11] สมาชิกใหม่จะต้องเข้ามาเรียนรู้ก่อนที่จะได้รับการยอมรับเข้าสู่หน่วยงาน องค์การแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเองซึ่งมีความแตกต่างกันไป[15] วัฒนธรรมองค์กรจะเกิดขึ้นได้จะต้องประกอบด้วย การบริหารจัดการของหัวหน้า สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน รูปแบบการตัดสินใจของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน การรับรู้เป้าหมายขององค์การและลักษณะของอาชีพ และลักษณะของการบริหารงานของผู้บริหาร[23]

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) คือ องค์ประกอบซึ่งครอบคลุม การเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และคือความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกพยาบาลวิชาชีพคนอื่น ๆ เต็มใจอุทิศกำลังกาย กำลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของโรงพยาบาลหรือหน่วยงาน[19]

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความตั้งใจออกจากงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วพอ.พอ.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน วพอ.พอ. มีการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ให้ได้จำนวน 29 คน ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์เพื่อเป็นตัวแทนของสถาบัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถาม 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์พยาบาล ส่วนที่ 1 จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham[18] ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer[18] ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และ Porter[19] ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Herzberg[2] ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede[7] และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลตามแนวคิดของ Wilson[17] รวมส่วนที่ 2 จำนวนทั้งหมด 118 ข้อ

คุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่นำมาดัดแปลงและสร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษาแก้ไขเกี่ยวกับภาษา

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่า r = 0.8831 และจำแนกรายด้านคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการอยู่ในงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยปัจจัยด้านลักษณะงาน r = .87 ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร r = .92) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร องค์กร r = .79 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล r = .94 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร r = .78

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความตั้งใจออกจากงานของอาจารย์ วพอ.พอ. ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วพอ.พอ. ทำการวิเคราะห์โดยการหาการค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของกับการคงอยู่ของอาจารย์ วพอ.พอ. วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ วพอ.พอ. วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์ วพอ.พอ. ทีทำอยู่ในปัจจุบันในระยะ 1 ปี และ 3 ปีข้างหน้า (n=29)

ความตั้งใจ ออกจากงาน	ในเวลา 1 ปี		ในเวลา 3 ปี	
	คน	%	คน	%
น้อยกว่า ร้อยละ 50	22	75.87	18	62.07
มากกว่า ร้อยละ 50	7	24.13	11	37.93

จากตารางที่ 1 แสดงว่าความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์ วพอ.พอ. ทีทำอยู่ในปัจจุบันในระยะ 1 ปี น้อยกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 22 คน = 75.87 มากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 7 คน = 24.13 และ 3 ปีข้างหน้าน้อยกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 18 คน = 62.07 มากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 11 คน = 37.93

ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วพอ.พอ. ปีการศึกษา 2553 (n=29)

อาจารย์ วพอ.พอ.	Mean	SD.	ระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.7541	.39406	สูง

จากตารางที่ 2 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วพอ.พอ. อยู่ในระดับสูง x = 3.7541 SD = .39406

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาลกับลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กร

	ความตั้งใจ ออกจากงาน 1 ปี	ความตั้งใจ ออกจากงาน 3 ปี	ลักษณะงาน	บรรยากาศ องค์กร	วัฒนธรรม องค์กร	ความผูกพัน กับองค์กร
ความตั้งใจ ออกจากงาน 1 ปี	r=1	r=.591(**)	r=-.199	r=.-.167	r=-.212	r =0-.247
ความตั้งใจ ออกจากงาน 3 ปี	r=.591(**)	r=.1	r=.-.249	r=.069	r=-.025	r =0-.231

จากตารางที่ 3 แสดงว่าความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์พยาบาล 1 ปี สัมพันธ์กับความตั้งใจออกจากงาน 3 ปี r=.591(**) แต่ไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร

	คุณภาพชีวิต การทำงาน	ลักษณะงาน	บรรยากาศ องค์กร	วัฒนธรรม องค์กร	ความผูกพัน กับองค์กร
คุณภาพชีวิต การทำงาน	r =1	r =0.366	r =0.628(**)	r =0.548(**)	r =0.702(**)
ลักษณะงาน	r =0.366	r =1	r =0.379(*)	r =0.367	r =0.505(**)
บรรยากาศองค์กร	r =0.628(**)	r =0.379(*)	r =1	r =0.638(**)	r =0.477(**)
วัฒนธรรมองค์กร	r =0.548(**)	r =0.367	r =0.638(**)	r =1	r =0.474(**)
ความผูกพัน กับองค์กร	r =0.702(**)	r =0.505(**)	r =0.477(**)	r =0.474(**)	r =1

จากตารางที่ 4 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคั-ที 0.01, r= .628, r= .548, r= .702 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (n=29)	$\bar{x}$	SD	ระดับการรับรู้
ก. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
-ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.4138	.77998	ปานกลาง
-ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.0345	1.05162	ปานกลาง
-ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างพึงพอใจ	3.4828	.73779	ปานกลาง
-ได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสมทุกครั้งในกรณีต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วย	2.7931	1.01346	ปานกลาง
ข. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
-องค์กร/หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาดปลอดภัยต่อสุขภาพ ชีวิตและทรัพย์สิน	3.6207	.67685	สูง
-องค์กร/หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอและทันสมัย	3.5517	.68589	สูง
-องค์กร/หน่วยงานมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ รวมถึงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้เสมอ	3.6207	.62185	สูง
-องค์กร/หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย ป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.5862	.68229	สูง
-องค์กร/หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสมต่อการทำงาน	2.8276	.96618	ปานกลาง
-บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ	4.5172	.50855	สูงมาก
ค. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
-หน้าที่การทำงานของมีความก้าวหน้าเท่าเทียมกับบุคลากรวิชาชีพเดียวกันในหน่วยงานอื่น	3.6897	.92980	สูง
-การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย	2.3103	1.07250	ปานกลาง
-องค์กร/หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.4828	.73779	ปานกลาง
-องค์กร/หน่วยงานมีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.0690	.99753	ปานกลาง
-ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.5862	.56803	สูงมาก
-งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง	3.7931	.67503	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับการรับรู้
ง. โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง			
-องค์กร/หน่วยงานมีการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น มีหนังสือ ตำรา วารสารไว้ประจำหน่วยงาน	3.8621	.91512	สูง
-มีโอกาสเสนอผลงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาองค์กร/หน่วยงาน	4.1379	.58089	สูง
มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.2069	.55929	สูง
-ผู้บังคับบั-ชา/หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากร มีโอกาสได้รับการฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ	4.2414	.68947	สูง
-องค์กร/หน่วยงานของท่านมีการประชุมวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.7241	.75103	สูง
จ. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น			
-การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	3.6207	.72771	สูง
-มีเวลาพักผ่อนเพียงพอในแต่ละวัน	3.5517	.90972	สูง
-พอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำกิจกรรมต่างๆของตนเอง	4.1379	.51576	สูง
ฉ. ประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาค			
-ได้รับสิทธิตามขอบเขตของวิชาชีพในการปฏิบัติงาน	3.8966	.67320	สูง
-บุคลากรทุกคนในองค์กร/หน่วยงาน ได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน	3.8276	.65841	สูง
-ผู้บังคับบั-ชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.8966	.72431	สูง
-ผู้บังคับบั-ชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย กำหนดวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.1724	.53911	สูง
-ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	4.1724	.53911	สูง
ช. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม			
-หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์	4.1379	.58089	สูง
-หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพ บริการวิชาการ ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการและสังคม	4.1034	.67320	สูง
-บุคลากรและผลงานต่างๆของหน่วยงานท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคั-ต่อสังคมและประเทศชาติ	4.3103	.60376	สูง
-มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ	3.9310	.84223	สูง
-งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ให้โอกาสท่านได้รู้จักกับบุคคลอื่น	4.2414	.57664	สูง
ซ. การบูรณาการทางสังคม			
-ทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จในงานเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนร่วมมือร่วมใจกันเป็นสำคั-	3.8966	.61788	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับการรับรู้
-บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเคารพ ยอมรับ และส่งเสริมความสามารถของกันและกัน	3.8621	.83342	สูง
-เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและช่วยกันแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.4138	.90701	สูง
-หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ	3.9310	.75266	สูง
-รู้สึกพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน	3.4138	.83342	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน x=4.5862, SD= .56803 บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ x=4.5172, SD=.50855 อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน x=3.4138, SD=.77998 ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน x=3.0345, SD=1.05162 ในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วยท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสมทุกครั้ง x=2.7931, SD=1.01346องค์กร/หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสมต่อการทำงาน x=2.8276, SD=.96618 การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย x=2.3103, SD=1.07250 องค์กร/หน่วยงาน มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ x=3.4828, SD=.73779 องค์กร/หน่วยงานมีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น x=3.0690, SD=.99753 อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลวิจัย

1. ความตั้งใจจะออกจากงานของอาจารย์ วพอ.พอ. ที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระยะ 1 ปี น้อยกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 22 คน = 75.87 มากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 7 คน = 24.13 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าในระยะเวลาภายในหนึ่งปียังคงมีจำนวนอาจารย์ทำงานที่ วพอ.พอ. จำนวนมาก โดยมีแนวโน้มการลาออกยังคงต่ำ แต่ก็ยังคงมีอาจารย์จำนวนหนึ่งที่มีความตั้งใจจะลาออกและมีแนวโน้มการลาออกสูงกว่าร้อยละ 50 และ 3 ปีข้างหน้า อาจารย์จำนวนหนึ่งที่มีความตั้งใจจะลาออกน้อยกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 18 คน =62.07 และมากกว่าร้อยละ 50 คิดเป็นร้อยละ 11 คน =37.93 แสดงถึงความตั้งใจที่ระบุว่ายังคงมีอาจารย์ตั้งใจจะทำงานต่อมากกว่าการลาออก แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีแนวโน้มการลาออกสูงอยู่เช่นกัน ดังนั้นการธำรงรักษาอาจารย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ความสำคั-

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล วพอ.พอ. อยู่ในระดับสูง x=3.7541, SD=.39406 แสดงว่าในการทำหน้าที่บทบาทของอาจารย์พยาบาลแม้จะมีภาระงานมากและต้องมีความรับผิดชอบสูงแต่การรับรู้คุณภาพชีวิตยังคงสูง ละออ อริยกุลนิมิต[21] ศึกษาตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลและตัวบ่งชี้ที่อธิบายตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 10 ตัวประกอบ ซึ่งมี 5 ตัวประกอบ จัดเป็นปัจจัยสำคั-ของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การพัฒนาวิชาการและวิจัย การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะออกจากงาน ความตั้งใจออกจากงาน 1 ปี ความตั้งใจออกจากงาน 3 ปี ของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์กัน r=.591(**) แสดงว่าอาจารย์ วพอ.พอ. ที่มีความตั้งใจจะลาออกใน 1 ปี ยังคงมีความตั้งใจลาออกภายในสามปีข้างหน้า ปัญหาการลาออก โอน

ย้าย หากยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยทียังไม่มีวิธีการทีเหมาะสมทีจะดึงดูดให้อาจารย์ยังคงทำงานอยู่ อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลในอีกสามปีข้างหน้า ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การจัดกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมทางสังคม รวมทั้งการผลิตบัณฑิตทางการพยาบาลในภาพรวม

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคั-ที 0.01 r= .628, r= .548, r= .702 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน จากผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ คือการทีอาจารย์มีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ Walton[2] ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานทีเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการทีต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ซึ่งจากการศึกษาของ แสงทอง ปุระสุวรรณ์[17] พบว่าความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานคือปัจจัยหนึ่งในบรรยากาศองค์กร ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึงสภาพการณ์ในหน่วยงานทีส่งเสริมความเป็นมิตร ความไว้วางใจ การให้เกียรติแก่กันให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและความรู้สึกอบอุ่นแก่บุคคล Gifford, Zammuto, and Gooddman[5] ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมพบว่าความสัมพันธ์ของบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันงานการเสริมสร้างพลังอำนาจและความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความสัมพันธ์ของบุคคลจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับ 1) ความตั้งใจในการออกจากงาน (0.91) 2) ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน (0.85) 3) การถ่ายโอนอำนาจ (0.76) และ 4) การมีส่วนร่วมในการทำงาน (0.69) 5. ค่าเฉลียระดับการรับรู้ของอาจารย์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนให-อยู่ในระดับสูงได้รับการพิจารณาเลือนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับสูงมาก ส่วนการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการทียุติธรรมเมือเปรียบเทียบกับเพือนร่วมวิชาชีพอืนทีมีลักษณะงานคล้ายกัน ในกรณีทีต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วยได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสมทุกครั้ง องค์กร/หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสมต่อการทำงาน การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย องค์กร/หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าทีพร้อมทีจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทีสูงกว่าได้ตามลำดับ องค์กร/หน่วยงานมีการเตรียมความรู้และทักษะเพือตำแหน่งหน้าทีทีสูงขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับสูงหลายด้านซึ่งจะเป็นสิงช่วยให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในงานและพร้อมทีจะปฏิบัติหน้าทีต่อไป แต่มีข้อคิดทีสำคั-คือหน่วยงานควรมีตำแหน่งหน้าทีพร้อมทีจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทีสูงกว่าได้ตามลำดับ ซึ่งเป็นประเด็นทีผูบิหารต้องนำมาพิจาร ณาในการทำตำแหน่งทั้งทางทหารและทางวิชาการเพือให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทีสูงกว่าได้ และนอกจากนั้นหน่วยงานมีการเตรียมความรู้และทักษะเพือตำแหน่งหน้าทีทีสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ส่งเสริมการมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน รวมทั้งการให้โอกาสก้าวหน้าในงาน

2. จัดกิจกรรมการพัฒนาความผูกพันกับองค์กรทีดีแก่บุคลากรก่อนเข้าปฏิบัติงานและระหว่างการปฏิบัติงานเพือช่วยลดอัตราการออกจากงาน

3. จัดโครงการเพือส่งเสริมการธำรงรักษาบุคลากร promise at work for young staff

4. จัดกิจกรรมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ไขปั-หา

5. การเลือนขั้นตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก

6. ผู้บังคับบั-ชาควรถามความสมัครใจก่อนการมอบหมายงาน

7. ผู้บังคับบั-ชาควรมีตำแหน่งหน้าทีพร้อมทีจะให้ก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งทีสูงกว่าได้ตามลำดับ

8. ผู้บังคับบั-ชาควรมีการเตรียมความรู้และทักษะสำหรับอาจารย์ที่จะรับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

9. จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรของ วพอ.พอ.

10. จัดทำแผนในการธำรงรักษาผู้ที่ทำงานดีและเอื้ออาทรผู้อื่น

References

1. Bartfay, W. J., Howse, E. (2007). Who will teach the nurses of the future? Canadian Nurse, 103(7), 24-7.
2. 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.
3. 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.
4. Garbee, Deborah D. and Killacky, Jim. (2008). Factors Influencing Intent to Stay in Academia for Nursing Faculty in the Southern United States of America. International Journal of Nursing Education Scholarship(5), Issue 1 Article 9 The Berkeley Electronic Press.
5. Gifford, B. D., Zammuto, R. F., Gooman, E. A., and 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.
6. 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.
7. Hofstede, G. (1980). Culture's Conseauences : International Differences in Work – Related Values. Beverly Hills, California : Sage Publications,.
8. 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.
9. Mathis, R. L., and Jackson, J. H. 2003. Human resource management. 10th ed. Ohio: South Western.
10. Proto, M. B. & Dzurec, L. C. (2009). Strategies for successful management and oversight of nurse faculty workforce initiatives: lessons from the field. Journal of Professional Nursing, 25(2): 87-92.
11. Roussel, L. Swansburg, R. C., Swansburg, R. J., (2006). Management and leadership for nursing administrators (4th ed.). Boston: Jones And Bartlett Publishers.
12. 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.
13. Statin, D. R., Mangalindan, M. A., Saylor, C.R., and Stuenkel,D. L. (2003). Staff nurse perceptions of the work environment: A comparison among ethnic backgrounds. Journal of Nursing Care Quality. 18(3):202-9.
14. Stordeur, S., D'Hoore, W. & NEXT-Study Group. (2007). Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. Journal of Advance Nursing, 57(1):45-58.
15. Stordeur, S., D'Hoore, W. & NEXT-Study Group. (2007). Organizational configuration of hospitals succeeding in attracting and retaining nurses. Journal of Advance Nursing, 57(1):45-58.
16. Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. Journal of Advanced Nursing, 55(4);497-509.

17. Wilson B., Squires M., and et al.2008. Job Satisfaction among a multigenerational nursing workforce. Journal of Nursing Management. 16;716-723.

18. จุฑาวดี กลีนเฟือง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

19. ปาริชาติ ยืงประเสริฐ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การกับวิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีประทุม.

20. วรรณภา ประไพพานิช, สุปาณี เสนาดิสัย และ ยุวดี ฤาชา. (2550). การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ. ใน ฑิณกร โนรี บก. วิกฤตกำลังคนด้านสุขภาพทางออกหรือทางตัน, น. 57-63.กรุงเทพ: บริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์จำกัด.

21. ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

22. แสงทอง ปุระสุวรรณ์. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์.

23. อรุณรัตน์ คันธา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติการ ในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.