

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ปัญหาวิกฤติของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยที่วิเคราะห์จากภาพรวมในปัจจุบัน พบว่าปัญหาสำคัญ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ปัญหาเรื่องภาพลักษณ์วิชาชีพ และผลลัพธ์ด้านสุขภาพกับมาตรฐานการบริการพยาบาล (ชนิษฐา นันทบุตร และคณะ, 2552) ซึ่งปัญหาที่มีมานานกว่า 4 ทศวรรษและทวีความรุนแรงมากขึ้นคือปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทั้งการขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูง และการขาดแคลนด้านจำนวนผู้ให้บริการ ซึ่งมติของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2535 กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังคนสาขาขาดแคลน และมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการผลิตพยาบาลวิชาชีพ จำนวนปีละ 6,000 คน เป็นเวลา 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2536-2545 (ทัศนา บุญทอง, 2535 อ้างถึงใน กฤษดา แสงดี, 2551) แต่แผนนี้ได้ยุติลงในปี พ.ศ. 2541 เนื่องจากประเทศประสบภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ และรัฐบาลมีนโยบายลดขนาดกำลังคนภาครัฐ จึงมีการยกเลิกการให้ทุนนักเรียนพยาบาล และลดการผลิตลงประมาณร้อยละ 30 เหลือประมาณ 4,200 คนต่อปี ในระหว่าง พ.ศ. 2542-2548 (สุวิทย์ วิบุลย์ผลประเสริฐ, 2547) โดยในจำนวนนี้เป็นการผลิตพยาบาลวิชาชีพใหม่ เพียงปีละประมาณ 2,500 คนเท่านั้น จึงส่งผลให้มีพยาบาลวิชาชีพใหม่เข้าทำงานในระหว่าง พ.ศ. 2547-2552 ลดลง (กฤษดา แสงดี, 2551)

ถึงแม้ว่าการแก้ปัญหการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยจะมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และระบาดวิทยา ประกอบกับการขยายหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนไทย และการขยายบริการสุขภาพเพื่อรองรับการเปิดเสรีด้านการค้าบริการ ในฐานะศูนย์กลางการบริการการแพทย์ (medical hub) ในภูมิภาคเอเชีย ส่งผลให้มีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น รัฐบาลจึงมีนโยบายในการเพิ่มการผลิตพยาบาลวิชาชีพให้เพียงพอกับความต้องการ โดยมีแผนการลงทุนด้านสุขภาพ พ.ศ. 2553-2556 และมีโครงการเพื่อรองรับแผนนี้คือโครงการผลิตและพัฒนาศัลยแพทย์และบุคลากรด้านสาธารณสุข ประกอบด้วยการผลิตพยาบาลวิชาชีพเพิ่ม 9,280 คน ผู้ช่วยพยาบาล 10,000 คน พัฒนาศัลยแพทย์พยาบาลวิชาชีพเฉพาะด้าน 11 สาขา จำนวน 7,863 คน และมีงบประมาณสนับสนุนด้านการดำเนินการ การจ้างอาจารย์เพิ่ม การก่อสร้างและครุภัณฑ์การศึกษา และงบพัฒนาอาจารย์ (สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการสภา, 2554) รวมทั้งมีมาตรการในการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพยาบาล ทั้งในด้านคุณภาพและสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาพยาบาล ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาพยาบาล เพื่อให้มีพยาบาลที่มีคุณภาพและมี

ปริมาณที่เพียงพอในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน จึงทำให้มีการขยายการผลิตพยาบาล ทั้งในลักษณะการเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาใหม่ และการเปิดหลักสูตรใหม่สาขาพยาบาลศาสตร์เป็นจำนวนมาก ทั้งในสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน แต่ปัญหาสำคัญในการจัดการศึกษาพยาบาลคือ การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล ทั้งด้านจำนวน คุณวุฒิ และประสบการณ์ ที่ยังไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษาและที่สภาวิชาชีพกำหนด (สำนักกรรมการ 3 สำนักงานงานเลขาธิการสภา, 2554) กล่าวคือ อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาตามเกณฑ์ที่สภาการพยาบาลกำหนด คือ 1:8 แต่ในปีพ.ศ. 2549 อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาสูงกว่ากำหนด คือ 1:9.5 ซึ่งเมื่อพิจารณาแยกตามสถาบันพบว่า วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1:10.7 สถาบันการศึกษาเอกชน มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1:11.7 และคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1: 8.9 นอกจากนี้สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาเอก: โท: ตรี ยังต่ำกว่ามาตรฐานคือ 1.6 : 7.4 : 1 ซึ่งคุณวุฒิอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 คือปริญญาเอก: โท เท่ากับ 4: 5 (เรมวล นันทศุภวัฒน์ และคณะ, 2551)

อาจารย์พยาบาล จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การผลิตและพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้บรรลุตามเป้าหมายของประเทศ ข้อมูลสถานการณ์การใช้และการกระจายกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2551 พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 60 ปีที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่เป็นปัจจุบันจำนวน 118,395 คน ซึ่งมีเพียงร้อยละ 79.46 ที่ทำงานบริการพยาบาล ร้อยละ 8.98 ทำงานสนับสนุนบริการ ร้อยละ 4.51 ประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 4.05 ทำงานด้านบริหารการพยาบาล มีเพียงร้อยละ 3.0 ที่ทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล และเป็นกำลังคนกลุ่มที่มีความขาดแคลนอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการปัจจุบัน (กฤษฎา แสงวดี, 2551) ดังนั้นสถาบันการศึกษาพยาบาลหรือองค์กรที่มีการโยกย้ายหรือลาออกจากงานของอาจารย์พยาบาลในปริมาณที่สูง จะส่งผลกระทบในทางลบต่อองค์การ กล่าวคือ ทำให้องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนี้ ยังทำให้อาจารย์พยาบาลที่ยังอยู่ในองค์การรู้สึกเสียขวัญและกำลังใจ และต้องทำงานหนักขึ้นเพื่อทำงานทดแทนคนที่โยกย้ายหรือลาออก (นิรัชรา ราโชกาญจน์, 2552) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล จึงควรให้ความสำคัญกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล เพราะอาจารย์พยาบาลถือเป็นบุคลากรที่จะทำให้องค์การมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537 อ้างถึงใน ดร.ณศรี สิริยศธำรง, 2542) รวมทั้งลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และลดอัตราการลาออก

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งก่อให้เกิดพฤติกรรมอื่นๆ ที่ส่งเสริมการทำงาน เช่น ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่ทุ่มเทการทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ จากผลงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าคนที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมาทำงานสายและการลาออกจากงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (ธนพร แยมสุตา, 2550)

จังหวัดนครราชสีมา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากถึง 11 แห่ง และมีสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ 1) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ซึ่งเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2498 2) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ.2549 และ 3) สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เปิดดำเนินการ เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2552 ซึ่งทั้ง 3 สถาบัน มีจำนวนอาจารย์พยาบาลทั้งสิ้นประมาณ 120 คน (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, 2553; มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2553; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2553) เมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษายังถือว่าไม่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพราะบางสถาบันมีสัดส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนักศึกษา เท่ากับ 1:15 (สถาบันพระบรมราชชนก, 2550 อ้างถึงใน นิรัชรา ราโชกาญจน์, 2552) นอกจากนี้อาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาในจังหวัดนครราชสีมายังมีอัตราการลาออกสูง โดยตั้งแต่ปีพ.ศ. 2551-2554 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มีอัตราการลาออก คิดเป็นร้อยละ 18.75, 5.88, 8.33 และ 18.60 ตามลำดับ (มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2554) ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปพัฒนาระบบการบริหารที่จะเอื้อต่อการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 120 คน (ข้อมูลสำรวจเมื่อเดือนธันวาคม 2553) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970 ใน สมบัติ หทัยเรื่อคำ, 2553) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน
 2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม-เดือนกรกฎาคม 2555
 3. แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแนวคิดของสเตียร์สและคณะ (Steers, R.M., Mowday, R.T. & Porter, L.W., 1995)
 4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน 2) ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ
- ตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลทำให้อาจารย์พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยองค์การ ที่ประกอบด้วย ลักษณะขององค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อยสาม

ประการคือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

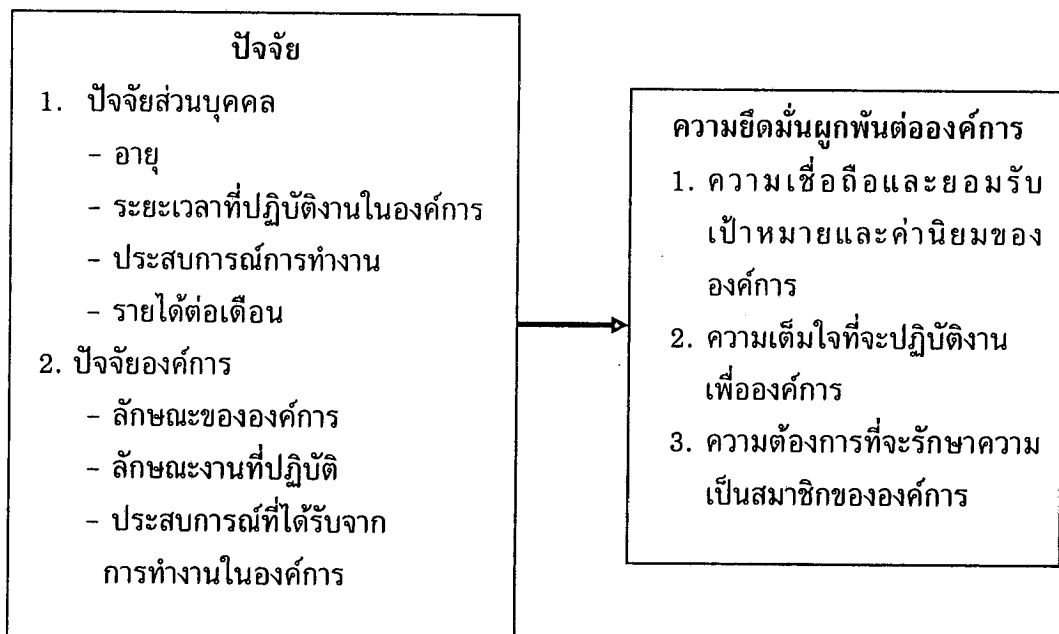
อาจารย์พยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา

อาจารย์พยาบาลสังกัดภาคเอกชน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

อาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแก่นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา หมายถึง สถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรสาขาพยาบาลศาสตร์ จำนวน 3 สถาบัน คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล และสามารถขยายผลไปยังบุคลากรอื่นๆในองค์การได้