



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย
2. สร้างสมการ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร
2. ผู้นำหนักของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สามารถนำมาเข้าสมการเพื่อทำนายการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทยได้

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ มี 2 กลุ่ม ได้แก่

1. พยาบาลประจำการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย จำนวน 75 คน

2. พยาบาลที่เคยประจำการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ  
ไทย แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ในช่วงระยะเวลา 2 ปี  
ที่ผ่านมา จำนวน 75 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดและความ  
คิดเห็นเกี่ยวกับ งานพยาบาล และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ในสถานการณ์การทำงาน ในฐานะ  
พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อความที่สอบถามเกี่ยวกับรายละเอียด เกี่ยวกับสถานภาพ และ  
ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม (นับอายุ  
เต็ม), สถานภาพสมรส และปัจจุบันผู้ตอบได้ลาออกจากการทำงานเป็นพยาบาลประจำการของ  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย แล้วหรือไม่

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความที่สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึก และความคิดเห็น ของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม ที่มีต่องานพยาบาลประจำการ และสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์การทำงาน เป็น  
พยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย แบ่งเป็นข้อความจำนวน  
41 ข้อ ตามตัวแปร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่  
เกี่ยวข้อง การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นข้อความที่สอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังและการได้บรรลุตามความ  
คาดหวังในการทำงานพยาบาลและสิ่งต่าง ๆ ในสถานการณ์การทำงานเป็นพยาบาลประจำการ  
ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย แบ่งเป็นข้อความ จำนวน 19 ข้อ ตาม  
ตัวแปร ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยการติดตามที่อยู่ของพยาบาลที่เคยประจำการ ใน  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย และลาออกไปในช่วงระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา  
(เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ลาออกจากสภาวิชาชีพไทยจนถึง วันที่ 1 มีนาคม  
2538) ให้ได้จำนวนประมาณ เท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล  
ประจำการซึ่งกำลังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สุ่มเลือกจาก  
กลุ่ม ที่มี อายุ ประสบการณ์ในการทำงานและระดับการศึกษาใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มแรก  
จากนั้นก็ทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างทำท่านละ 1 ชุด โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ที่  
ออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เอส พี เอส เอส พี ซี พลัส (SPSS/PC+) โดยใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) แบบขั้นตอน (stepwise method) เพื่อคัดเลือกชุดของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งที่ต้องการศึกษาและนำมาสร้างเป็นสมการ เพื่อใช้ในการจำแนกกลุ่ม สมการที่ได้จะให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกของตัวแปรแต่ละตัว ในการจำแนกกลุ่ม และทำนาย ความเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบอำนาจจำแนกของสมการจำแนกประเภทที่ได้ โดยการเปรียบเทียบสัดส่วนด้วย ไคสแควร์ (Chi-Square) โดยดูจากสัดส่วนของการลาออก

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอายุ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ระหว่างกลุ่มพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรส ทดสอบด้วยไคสแควร์

## ผลการวิจัย

พฤติกรรมผลการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส ความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์ หรือ น้ำหนักของตัวแปรจำแนกประเภทแต่ละตัว สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภทได้ดังนี้

$$Z = -0.37 MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$$

โดยที่	MS	หมายถึง	สถานภาพสมรส
	JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
	RW	หมายถึง	การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน
	IN	หมายถึง	ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

สมการที่ได้มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในการจำแนกสูง คือ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกรองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน สถานภาพสมรสและการให้ความสำคัญกับผลตอบแทน เมื่อนำสมการที่ได้ไปคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มพยาบาลทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า สามารถทำนายได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละของความถูกต้องในการคาดคะเน เท่ากับ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001

### ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ระบุว่า พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ ทำนายได้โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส ความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร และสามารถนำตัวแปรดังกล่าวมาสร้างสมการ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ โดยสามารถทำนายได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละของความถูกต้องในการคาดคะเนเท่ากับ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ดังนั้นโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ จึงควรที่จะดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำสมการที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้มาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของการขาดแคลนพยาบาลในการทำงานของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดอัตรากำลังในการทำงานของพยาบาล
2. นำตัวแปรที่ได้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา การขาดแคลนพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
3. ลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในการทำงาน ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ โดยปรับปรุงระบบการให้ผลตอบแทนในการทำงานของพยาบาลให้เท่าเทียมกับกำลังกายและกำลังใจ ที่พยาบาลทุ่มเทให้กับการทำงาน ทั้งปริมาณของผลตอบแทนที่พยาบาลควรจะได้รับจากการทำงาน และระยะเวลาในการให้ผลตอบแทนกลับมา มีใช้ทำงานไปแล้ว ประมาณ 3-4 เดือน จึงจะได้รับเงินตอบแทนจากการทำงานล่วงหน้า และการปฏิบัติงานเวรบ่าย-ดึก (ของการทำงานเมื่อ 3-4 เดือนที่แล้ว) ดังที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเมื่อบุคคลทำงานก็ย่อมต้องการที่จะได้รับผลตอบแทนกลับคืนมา ซึ่งจากปัญหาการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพที่เกิดขึ้น ส่วนหนึ่งก็เกิดจากสาเหตุดังกล่าว เพราะเมื่อบุคคลทำงานแล้วไม่ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาหรือได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาแต่ไม่คุ้ม (ตามความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลนั้น ๆ) ย่อมทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่มีความต้องการที่จะทำงาน

ดังกล่าว

4. ควรจะมีการให้บริการให้คำแนะนำในเรื่อง ลักษณะงาน สภาพในการทำงาน ระบบในการทำงาน ตลอดจนผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นพยาบาลของ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ตั้งแต่ก่อนที่จะรับบุคคลเข้ามาศึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย โดยควรจะเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกองโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ กับกองวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย สังกัดสภาวิชาชีพไทย ในการให้ข้อมูล และข่าวสารที่ถูกต้อง แก่ผู้ที่ต้องการที่จะมาทำงานเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ซึ่งจะช่วยให้ได้บุคคลที่จะเป็นพยาบาลในอนาคต (เมื่อสำเร็จการศึกษา) ทำงานเป็นพยาบาลของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ได้นานขึ้นหรือ ตลอดไป เพื่อให้บุคคลที่เข้ามาศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ได้รับทราบถึง สภาพชีวิตในการทำงานในฐานะพยาบาลของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย อย่างถูกต้องมาก่อนและมีเวลาในการพิจารณาตัดสินใจในการเลือกเส้นทางชีวิตของตนเอง

5. ควรที่จะทำการศึกษาเพิ่มเติมว่า ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ในการทำนาย พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย จากการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้แก่ ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลด้านอายุ ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อยืนยันว่ามีหรือไม่มีความสัมพันธ์ ตลอดจนสามารถใช้ในการทำนาย พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ได้เช่นเดียวกับงานวิจัยที่เคยมีผู้ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้หรือไม่

6. ควรจะมีการทำแบบสำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการบริหารและการจัดการ จากบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทาง ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่เกิดขึ้นแล้ว และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยควรที่จะมีการทำอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นในการทำงานเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาการขาดอัตรากำลังที่เกิดขึ้น จะต้องทันต่อยุคสมัย และเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในยุคโลกาภิวัตน์