

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ

ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะ

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี สถานภาพ สมรส มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท การศึกษา ระดับปริญญาตรี และมีตำแหน่งปัจจุบัน เป็นพยาบาลเวรเช้า (ปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการ/ไม่ต้องเข้าเวรยาม )

#### ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยใจค้ำจุน ซึ่งผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

##### ปัจจัยเชิงใจ

##### 1. การได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งได้แก่ ลักษณะงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ตำแหน่งงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

## 2. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ในหน่วยงาน และความชำนาญในงานพยาบาล ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง

## 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ในงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ลักษณะงานพยาบาลที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษ และโครงการใหม่ ๆ ที่เข้ามาในหน่วยงาน เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

## 4. ความรับผิดชอบ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความรับผิดชอบงาน ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบต่องานพยาบาล หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆในโรงพยาบาล และความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพงานพยาบาล ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

## 5. ความก้าวหน้า

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้า ซึ่งได้แก่ การปรับเปลี่ยนชั้นยศตามระเบียบกองทัพอากาศ การเลื่อนตำแหน่งทางการพยาบาลอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

## ปัจจัยค่าจุน

### 6. เงินเดือน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านเงินเดือน ซึ่งได้แก่ ด้านความเท่าเทียมกันของรายได้กับเพื่อนร่วมอาชีพที่โรงพยาบาลอื่น ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนแต่ละครั้ง และรายได้ที่โรงพยาบาลมอบให้ ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

### 7. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในที่ทำงานปัจจุบัน การได้รับการฝึกอบรมตามระเบียบกองทัพอากาศในหลักสูตรต่างๆ และ การได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพที่ทำงานปัจจุบัน ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

### 8. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ส่วนความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสัมพันธ์ภาพกับทีมสุขภาพในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับ ปานกลาง

### 9. สถานะทางอาชีพ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านสถานภาพทางอาชีพ ซึ่งได้แก่ ด้านอาชีพพยาบาลต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ความภูมิใจในการเป็นพยาบาล และความนิยมชมชอบของบุคคลทั่วไปต่อการเป็นพยาบาล ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

### 10. นโยบายและการบริหาร

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งได้แก่ ระบบการทำงานของโรงพยาบาล ระบบการพัฒนาคุณภาพ (Hospital Accreditation) ของโรงพยาบาลและนโยบายการบริหาร งานของผู้บริหารโรงพยาบาลซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

### 11. สภาพการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านปริมาณงานแต่ละเวรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วน สิ่งแวดล้อม สถานที่ทำงานปัจจุบันและเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ของโรงพยาบาล ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

### 12. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความสุขในการทำงานในอาชีพพยาบาล ส่วนด้านภาระ

ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เวรป่วย, เวรตึก) และความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ให้มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

### 13. ความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความมั่นคงในสถานภาพของโรงพยาบาล การดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และความสำคัญของหน่วยงานต่อโรงพยาบาล ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

### 14. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความยุติธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสามารถของหัวหน้าหน่วยในการเป็นที่ปรึกษา ส่วน กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง

### 15. ด้านอื่น ๆ

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัย ด้านอื่น ๆ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน ส่วน สวัสดิการการรักษาพยาบาล และจำนวนวันลาและ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ให้มีความสำคัญในระดับปานกลาง

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยค่าเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน และสถานภาพทางอาชีพ ตามลำดับ

นอกจากนี้ ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ให้ระดับ

ความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยทุกปัจจัยให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสภาพการทำงานซึ่งให้ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 4.27 (มากที่สุดในทุกช่วงอายุ) รองมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วนความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สถานทางอาชีพ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และสภาพการทำงานซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล สวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน สถานภาพทางอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ระดับความสำคัญ ด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สวัสดิการ สถานภาพทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งเป็นผู้ตรวจการพยาบาลให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ

โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า/รองหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวรเช้า ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับมาก และ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่ง เป็นพยาบาลเวร 8 ชั่วโมง ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับมากเช่นกัน

### ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงาน และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน โดยในส่วนที่ 3 ได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะพอ สรุปได้เป็นด้าน ๆ ดังนี้

#### ด้านเงินเดือน

1. เงินเดือนน้อย ค่าครองชีพสูง
2. การพิจารณาบำเหน็จ สอดคล้องกับผลงานน้อย
3. ไม่มีค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย

#### ความก้าวหน้า และโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

1. โอกาสก้าวหน้า ในเรื่องการเลื่อนยศในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย
2. การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย เนื่องจากปัญหาขาดแคลนบุคลากร

#### นโยบายและการบริหาร

1. มีโครงการใหม่ ๆ เข้ามาในระบบงาน ทำให้ปริมาณงานมีมาก ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร
2. มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน เช่น การย้ายหมุนเวียนทำให้ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านนั้น ๆ
3. แผนการออกนอกระบบของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ทำให้บุคลากรขาดความมั่นคงในการทำงาน

### ด้านสภาพการทำงาน

1. งานพัฒนาคุณภาพการบริการ และมาตรฐานต่าง ๆ ทำให้เพิ่มงานที่ทำประจำ เกิดความเครียดในการทำงาน
2. บุคลากรขาดแคลน ปริมาณงานมาก งานประชุมมีมาก รับผิดชอบหลายหน้าที่ มีผลกระทบต่อการทำงานประจำ
3. สถานะโรคติดเชื้อที่รุนแรงต่าง ๆ ในปัจจุบัน มีผลต่อความเสี่ยงในการทำงาน

### ความเป็นอยู่ส่วนตัว

1. ใช้เวลาในที่ทำงานมาก เหลือเวลาให้ครอบครัวน้อย ทำให้เกิดปัญหาในครอบครัว
2. โอกาสย้ายเพื่ออยู่ใกล้ครอบครัวมีน้อย เนื่องจาก ปัญหาบุคลากรขาดแคลน

### 5.2. ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่น ๆ
2. ควรเพิ่มบุคลากรที่ขาดแคลนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
3. ควรให้มีการเลือกปฏิบัติงานในหน่วยที่ชอบและถนัด
4. ควรส่งเสริมให้ได้ศึกษาในระดับสูงขึ้นมากกว่านี้
5. การทำงานพัฒนาคุณภาพ ควรมีบุคลากรเฉพาะมาทำ โดยเฉพาะงานเอกสาร
6. ควรกำหนดคุณสมบัติ สำหรับพยาบาลที่ไม่ต้องเข้าเวรยาม ให้ชัดเจน เช่น ปฏิบัติงานครบ 10 ปีขึ้นไป
7. ควรให้ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการย้ายตามครอบครัว

### 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล ทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยที่มีผล ต่อการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

สำหรับปัจจัยคำจูน ด้านเงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร ส่วนปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล ในระดับปานกลาง ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา สุทธิวานิช ( 2538 ) ในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงตัวหนึ่งในหลายตัวแปร คือ การให้ความสำคัญต่อผลตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เช่นกัน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับ สภาพการทำงาน เรื่องปริมาณงานในแต่ละเวรซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และลักษณะงานที่ปฏิบัติ เรื่องโครงการใหม่ ๆ ที่เข้ามาในหน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับปานกลาง แต่เป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งพบว่ามีความสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศุภโชค จิตรวานิช (2546) ที่ได้ศึกษา การประเมินผลกระทบ ของโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าปี 2545 ต่อโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบว่า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีสัดส่วนภาระงานในโครงการนี้เพิ่มขึ้นและพบว่าจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก และการขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะแพทย์ จะทำให้มีผลกระทบในระยะยาว ต่อคุณภาพการบริการ การพัฒนาคุณภาพ และวิชาการ

นอกจากนี้ ผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับมากทั้งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองตามปัจจัยทั้งสองแล้วก็จะมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Von Haller B. Gimer (อ้างถึงในสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 141) ที่ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดการ ค่าจ้างหรือรางวัลซึ่งต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาค ลักษณะของงานที่ทำ การควบคุมบังคับบัญชา ลักษณะทางสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่างๆ เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการอยู่อาศัย ด้วยองค์ประกอบดังกล่าวนี้ มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัย คือ เป็นองค์ประกอบที่บุคคลต้องการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมา ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้



อย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยเหล่านี้จึงมีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากงานเนื่องจากความไม่พึงพอใจนั่นเอง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศกับ อายุ และ ตำแหน่ง พบว่า พยาบาลทหารอากาศที่มีอายุน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่พยาบาลทหารอากาศที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เรื่องตัวกำหนดความพึงพอใจในงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับตัวแปรหลายตัว ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ (ตำแหน่ง) ระดับการศึกษา เป็นต้น เช่น พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานน้อย ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะพึงพอใจในงานน้อยถ้าไม่ได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้เพราะบุคคลกลุ่มนี้มีความคาดหวังมาก มีการปรับตัวน้อย ตรงข้ามกับผู้บริหารและนักวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งมีอายุมากกว่า โดยทั่วไปมักจะมีความพอใจในงานมากกว่าคนงานที่ใช้ความชำนาญ รวมถึงคนที่ไม่มีความชำนาญ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้มักจะมีค่าจ้างและสภาพการทำงานที่ดีอยู่แล้ว (อ้างถึงในสร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545: 137)

### 5.3 ข้อค้นพบ

#### 5.3.1 ปัจจัยจิตใจ มีข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก โดยเรื่องการปรับชั้นยศตามระเบียบกองทัพอากาศเป็นเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาเป็นเรื่องการเลื่อนตำแหน่งทางการพยาบาล

5.3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลทหารอากาศเป็นลำดับรองลงมาโดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องของลักษณะงานของหน่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

5.3.1.3 ด้านความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในเรื่องความรับผิดชอบต่องานพยาบาลอยู่ในระดับมาก

5.3.1.4 ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของ พยาบาลทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง แต่เรื่องความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก

5.3.1.5 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเรื่องโครงการใหม่ ๆ ที่เข้ามาในหน่วยงาน เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.3.2 ปัจจัยค้ำจุน มีข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นลำดับหนึ่ง โดยเฉพาะเรื่องความเท่าเทียมกันของรายได้กับเพื่อนร่วมอาชีพที่โรงพยาบาลอื่น

5.3.2.2 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เช่น เรื่องโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงานปัจจุบัน และการได้รับการฝึกอบรมตามระเบียบกองทัพอากาศในหลักสูตรต่างๆ

5.3.2.3 ด้านนโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะเรื่อง ระบบการทำงานของโรงพยาบาล และระบบการพัฒนาคุณภาพ (HOSPITAL Accreditation)

5.3.2.4 วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล ในระดับมาก ได้แก่ เรื่องความยุติธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน

5.3.2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาล โดยเรื่องความสุขในการทำงานในอาชีพพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.2.6 ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่ความมั่นคงในสถานภาพของโรงพยาบาลผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับมาก

5.3.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับมาก

5.3.2.9 ด้านสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยจำวนที่มีผลต่อแนวโนม้การลาออก โอนย้าย ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง แต่เรื่องปริมาณงานในแต่ละเวร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้ยังค้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุน้อยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก โอนย้าย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งสูงให้ระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอยู่ในระดับปานกลาง

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1. ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า มีข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรมีการพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

1. ควรมีสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเท่าเทียมกัน
2. ควรเพิ่มบุคลากรที่ขาดให้เหมาะสมกับหน่วยที่ขาดแคลนจริง
3. ผู้บริหารควรแบ่งงานแต่ละหน่วยให้ชัดเจน ควรมีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
4. ควรให้มีการเลือกปฏิบัติงานในหน่วยที่ชอบและถนัด
5. ควรส่งเสริมให้ได้ศึกษาในระดับสูงขึ้นมากกว่านี้
6. การทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการ และมาตรฐานการพยาบาล ควรมีบุคลากรเฉพาะ มาช่วยดำเนินการ โดยเฉพาะงานเอกสาร
7. ควรกำหนดเกณฑ์สำหรับ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่พยาบาลเวรเช้า ( ปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการ ไม่ต้องเข้าเวรยาม ) ให้ชัดเจน เช่น มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี
8. การพิจารณาคุณสมบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย ควรมีเกณฑ์อย่างต่ำปริญาตรี

### 5.4.2. ข้อเสนอแนะจากผู้ศึกษา

จากการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การแก้ปัญหาในการทำงานแต่ละด้านดังต่อไปนี้

#### ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน

1. ควรพิจารณาจาก การประเมินค่างาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการบริหารจัดการ องค์กรราชการของรัฐบาลปัจจุบัน

2. รัฐบาลควรมีการทบทวน ในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพพยาบาล ให้เหมือนกับบุคลากรในทีมสุขภาพสาขาอื่น ๆ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ และ เกษัตริกร

### ด้านความก้าวหน้า และ โอกาสได้รับความก้าวหน้า

1. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อให้เกิดขวัญแลกำลังใจ แต่ให้ใช้เวลาศึกษานอกเวลาราชการ เพื่อช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร จากการลาไปศึกษา

2. การปรับเปลี่ยนศทางทหารควรมีการทดสอบ วัดความรู้ ความสามารถ

### นโยบายและการบริหาร

1. ควรมีการสื่อสารให้ข้อมูลแก่บุคลากร เกี่ยวกับทิศทางการปรับเปลี่ยนองค์กรในอนาคต

2. การย้ายหมุนเวียน มีข้อดีคือ ทำให้บุคลากรมีโอกาสได้ฝึกทักษะและความชำนาญเฉพาะ หลาย ๆ ด้าน แต่ควรมีการกำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะหน้าที่ของบุคลากรทุกระดับ เมื่อมีคุณสมบัติครบตามที่กำหนดแล้ว ควรให้บุคลากรมีสิทธิในการเลือกหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานประจำ ตามลำดับความรู้ ความสามารถ และควรกำหนดไว้ด้วยว่า จะมีการหมุนเวียนอีกครั้งทุก ๆ กี่ปี

### ด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ส่วนตัว

1. ควรมีการสนับสนุน ให้มีการฝึกอบรมบุคลากร ระดับต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค มาช่วยงานพยาบาลพื้นฐานให้มากขึ้น เช่น ระดับพลพยาบาล ( พลทหารประจำการ ที่มีระดับความรู้ไม่ต่ำกว่า มัธยมปีที่ 3 และนำมาฝึกอบรมให้มีจำนวนมากขึ้นกว่าเดิม )

2. ควรมีการดูแลด้านอาชีวเวชศาสตร์ แก่บุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ นอกเหนือจากการตรวจสุขภาพประจำปี เช่น การฉีดวัคซีนในโรคติดต่อร้ายแรง ได้แก่ วัคซีนป้องกันโรคไข้หวัด วัคซีนตับป้องกันโรคอหิวาต์ เป็นต้น

3. ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และทำเทียม กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ

#### 5.4.3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยต่อเนื่อง

1. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ปฏิบัติงานในช่วงเวลาราชการ ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานเข้าเวรยาม ในช่วงนอกเวลาราชการ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ สภาพปัญหาและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการลาออก โอน ย้ายของพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กับพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved