

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 191 คน หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีบรรยายประกอบตารางตามลำดับ

การนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระทางครอบครัวที่รับผิดชอบ การทำงานนอกเหนือจากงานประจำ และรายได้จากการทำงานพิเศษ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 191 คน มีอายุเฉลี่ย 33.17 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.29 อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23 - 33 ปีและอายุ 33 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละใกล้เคียงกัน คือ 51.30 และ 48.69 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สมรสแล้ว อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 56.54 รองลงมา ได้แก่ โสด คิดเป็นร้อยละ 34.03 ส่วนสถานภาพ

สมรส สมรสแล้วแยกกันอยู่มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.18

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 0 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมา ได้แก่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 38.74

ระดับตำแหน่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งระดับ 7 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.26 รองลงมา ได้แก่ ระดับ 3-4 และระดับ 5-6 คิดเป็นร้อยละใกล้เคียงกัน คือ 32.45 และ 28.26 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 11,984.96 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4,122.68 อัตราเงินเดือนต่ำสุด 6,360 บาทและสูงสุด 24,560 บาท ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 8,187 - 16,372 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.84 รองลงมา ได้แก่ อัตราเงินเดือนระหว่าง 0- 8,186 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.84

สถานภาพทางเศรษฐกิจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจเพียงพอสำหรับใช้สอยและยังเหลือสำหรับเก็บออมเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 45.54 รองลงมา ได้แก่ ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดและไม่มีเหลือสำหรับเก็บออม คิดเป็นร้อยละ 29.84 เป็นที่น่าสังเกตว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจไม่เพียงพอสำหรับใช้ในแต่ละเดือนมีเพียงร้อยละ 9.94 เท่านั้น

ภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีภาระทางครอบครัวรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 92.14 และมีภาระทางครอบครัวต้องรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 7.85 ส่วนภาระทางครอบครัวที่รับผิดชอบนั้น ส่วนใหญ่เป็นบิดา-มารดา คิดเป็นร้อยละ 68.06 รองลงมา ได้แก่ 53.92

ทำงานนอกเหนือจากงานประจำ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานนอกเหนือจากงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 75.91 และทำงานนอกเหนือจากงานประจำ คิดเป็นร้อยละ 24.08

รายได้จากการทำงานพิเศษ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีรายได้จากการทำงานพิเศษเฉลี่ย 4,437.50 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3,522.91 รายได้จากการทำงานพิเศษสูงสุด 20,000 บาท และค่าต่ำสุด 1,000 บาท (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (n = 191)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ร้อยละ
อายุ	
23-33 ปี	51.30
33 ปี ขึ้นไป	48.69
$\bar{X} = 33.17$ S.D. = 6.29 max = 60 min = 22	
สถานภาพสมรส	
โสด	34.03
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	56.54
สมรสแล้วแยกกันอยู่	4.18
หย่าร้าง / ม่าย	5.23
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
0-10 ปี	61.25
10 ปีขึ้นไป	38.74
$\bar{X} = 8.68$ S.D. = 5.67 max = 27 min = 1	
ระดับตำแหน่ง	
ระดับ 3-4	28.26
ระดับ 5-6	32.45
ระดับ 7 ขึ้นไป	39.26
อัตราเงินเดือน	
0-8,186 บาท	29.84
8,187 – 16,372 บาท	51.30
16,373 บาทขึ้นไป	18.84
$\bar{X} = 11,984.96$ S.D. = 4,122.68 max = 24,560 min = 6,360	

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ร้อยละ
สถานภาพทางเศรษฐกิจ	
เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายและยังมีเหลือเก็บสำหรับเก็บออมไว้	14.65
พอสมควร	
เพียงพอสำหรับใช้สอยและยังเหลือสำหรับเก็บออมเล็กน้อย	45.54
ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดและไม่มีเหลือสำหรับเก็บออม	29.84
ไม่เพียงพอสำหรับใช้ในแต่ละเดือน	9.94
ภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ	
ไม่มีภาระรับผิดชอบ	92.14
มีภาระรับผิดชอบ	7.85
บิดา-มารดา	68.06
สามี	17.27
บุตร	53.92
ญาติพี่น้อง	28.27
ทำงานนอกเหนือจากงานประจำ	
ไม่ได้ทำ	75.91
ทำ	24.08
รายได้จากการทำงานพิเศษ	
$\bar{X} = 4,437.50$ S.D. = 3,522.91 max = 20,000 min = 1,000	

ความต้องการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่ต้องการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก คิดเป็นร้อยละ 59.68 รองลงมาได้แก่ ต้องการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก คิดเป็นร้อยละ 40.32

พยาบาลวิชาชีพมีแผนที่จะเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงาน โอนหรือลาออกไปโรงพยาบาลอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีแผนที่จะเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงาน โอนหรือลาออกไปโรงพยาบาลอื่น คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมามีแผนที่จะเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงาน โอนหรือลาออกไป ร.พ.อื่น คิดเป็นร้อยละ 44.00 (ดังแสดงในตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ร้อยละความต้องการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ร้อยละ
ความต้องการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก	
ต้องการ	40.32
ไม่ต้องการ	59.68
ท่านมีแผนที่จะเคลื่อนย้ายเปลี่ยนงาน โอนหรือลาออกไป ร.พ. อื่น	
มี	44.00
ไม่มี	56.00

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเหตุผลในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานจากข้อคำถาม 23 ข้อ แบ่งออกเป็น

3 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย คือ

1. ค่าเฉลี่ย 0.00 - 1.66 หมายถึง ความพึงพอใจระดับน้อย
2. ค่าเฉลี่ย 1.67 - 3.32 หมายถึง ความพึงพอใจระดับปานกลาง
3. ค่าเฉลี่ย 3.33 - 5.00 หมายถึง ความพึงพอใจระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาในโดยรวม พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเฉลี่ย 2.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 คะแนนสูงสุด 3.35 คะแนนและคะแนนต่ำสุด 1.22 คะแนน โดยพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติจากประเด็นข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 82.61 รองลงมา คือ มีความพึงพอใจระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 17.39 เป็นที่น่าสังเกตว่าพยาบาลวิชาชีพไม่มีความพึงพอใจระดับมาก (ดังแสดงในตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

ระดับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	ร้อยละ
ความพึงพอใจระดับมาก	0.00
ความพึงพอใจระดับปานกลาง	82.61
ความพึงพอใจระดับน้อย	17.39
รวม	100.00 (191)
$\bar{X} = 2.10$ S.D. = 0.34 max = 3.35 min = 1.22	

เมื่อพิจารณาประเด็นข้อคำถามเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (ดังแสดงในตารางที่ 5)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน

ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน	2.12	0.54	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.15	0.07	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.25	0.38	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ	1.94	0.10	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	1.89	0.09	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาข้อคำถามความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจระดับปานกลาง จำนวน 19 ข้อ คือ วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในสังคม (ข้อ 1) วิชาชีพพยาบาลมีฐานะดีสูงกว่าวิชาชีพอื่นในวงการสาธารณสุข (ข้อ 2) ในการปฏิบัติงาน ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย (ข้อ 4) งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (ข้อ 7) การบังคับบัญชาที่เป็นอยู่ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน (ข้อ 9) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจ เนื่องจากการบังคับบัญชาที่เป็นอยู่เอื้ออำนวยให้ (ข้อ 10) งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่ (ข้อ 11) ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้วกับจำนวนพยาบาล (ข้อ 12) งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเกินขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาล (ข้อ 13) เมื่อท่านมีธุระจำเป็น ท่านสามารถเปลี่ยนเวรกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอด (ข้อ 14) แพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ยกย่องให้เกียรติท่านในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 15) ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานบางคนขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ ทำให้เพิ่มภาระแก่ผู้ร่วมงาน (ข้อ 16) เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน (ข้อ 17) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในการปฏิบัติงานยามวิกาลหรือในวันหยุดเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ (ข้อ 18) สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ทางโรงพยาบาลจัดให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ (ข้อ 19) หน่วยงานที่ท่านทำอยู่ขาดการสนับสนุนและขาดการชวนหาความรู้ใหม่ๆ ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างล่าช้า (ข้อ 20) ท่านคิดว่าในอนาคตข้างหน้า ท่านมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญ เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการ (ข้อ 21) เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกับท่านที่ไม่ได้เป็นพยาบาลหรือเป็นพยาบาลแต่สังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อนส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า (ข้อ 22) และ

ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีขั้นตอนในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม (ข้อ 23)

ทั้งนี้มีข้อที่น่าสนใจว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จำนวน 4 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 17.39 คือ ประเด็นข้อคำถาม ในสายตาคูคณทั่วยุ่ ผู้ที่สอบเข้าเรียนพยาบาลจะถูกมองว่ามีระดับสติปัญญาไม่สูงนัก (ข้อ 3) งานพยาบาลเปรียบเหมือนการปิดทองหลังพระ คือ ทำดีไม่มีใครเห็น (ข้อ 5) งานที่ท่านทำอยู่มีผลต่อชีวิตครอบครัวในด้านที่ทำให้ท่านมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลงกว่าเดิม (ข้อ 6) ท่านต้องประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพของท่านและครอบครัวจากการปฏิบัติงาน (ข้อ 8) (ดังแสดงในตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ลักษณะงาน			
วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วยุ่			
ในสังคม	2.83	0.72	ปานกลาง
วิชาชีพพยาบาลมีฐานะด้อยกว่าวิชาชีพอื่นในวงการสาธารณสุข	2.36	1.01	ปานกลาง
ในสายตาคูคณทั่วยุ่ ผู้ที่สอบเข้าเรียนพยาบาลจะถูกมองว่ามีระดับสติปัญญาไม่สูงนัก	1.76	0.88	น้อย
ในการปฏิบัติงาน ท่านเคยได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วยและญาติผู้ป่วย	2.41	0.67	ปานกลาง
งานพยาบาลเปรียบเหมือนการปิดทองหลังพระ คือ ทำดีไม่มีใครเห็น	1.62	1.05	น้อย
งานที่ท่านทำอยู่มีผลต่อชีวิตครอบครัวในด้านที่ทำให้ท่านมีเวลาอยู่ใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลงกว่าเดิม	1.54	1.16	น้อย
งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.80	0.70	ปานกลาง
ท่านต้องประสบกับปัญหาความไม่ปลอดภัยต่อสุขภาพของท่านและครอบครัวจากการปฏิบัติงาน	1.63	1.06	น้อย

ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			
การบังคับบัญชาที่เป็นอยู่ เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	2.21	0.84	ปานกลาง
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเนื่องจากการบังคับบัญชาที่เป็นอยู่ เอื้ออำนวยให้	2.10	0.82	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน			
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็มที่	2.90	0.68	ปานกลาง
ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมแล้ว กับจำนวนพยาบาล	1.81	0.68	ปานกลาง
งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำเกินขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพยาบาล	2.42	0.97	ปานกลาง
เมื่อท่านมีธุระจำเป็น ท่านสามารถเปลี่ยนเวรกับเพื่อนร่วมงาน ได้ตลอด	2.22	0.93	ปานกลาง
แพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ยกย่องให้ เกียรติท่านในฐานะที่เป็นเพื่อนร่วมงาน	2.19	0.78	ปานกลาง
ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อนร่วมงานบางคนขาดความ รับผิดชอบในหน้าที่ ทำให้เพิ่มภาระแก่ผู้ร่วมงาน	1.97	0.85	ปานกลาง
เงินเดือนและสวัสดิการ			
เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบของท่าน	2.04	0.80	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในการปฏิบัติงานยามวิกาลหรือใน วันหยุด เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความ รับผิดชอบ	1.96	0.84	ปานกลาง
สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ อยู่ในสภาพ ที่เหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	1.84	0.85	ปานกลาง

ประเด็นความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความก้าวหน้าในอาชีพ			
หน่วยงานที่ท่านทำอยู่ขาดการสนับสนุนและขาดการขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ช้า	1.97	0.85	ปานกลาง
ท่านคิดว่าในอนาคตข้างหน้า ท่านมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สำคัญ เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการ	1.84	0.88	ปานกลาง
เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกับท่านที่ไม่ได้เป็นพยาบาลหรือเป็นพยาบาลแต่สังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อนส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า	1.97	0.91	ปานกลาง
ท่านคิดว่าหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานมีขั้นตอนในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรมและเหมาะสม	1.79	0.80	ปานกลาง

2.2 ผลการวิเคราะห์เหตุผลในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง 191 คน พบว่า เหตุผลอันดับ 1 ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่มั่นคง คิดเป็นร้อยละ 51.03 รองลงมา คือ ยังไม่มีโอกาสที่จะทำงานที่ดีกว่า และมีโอกาสหารายได้พิเศษได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 11.34 และ 10.82 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเหตุผลอันดับ 2 พบว่า ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นงานที่มั่นคง คิดเป็นร้อยละ 28.35 รองลงมา คือ เป็นอาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น และมีโอกาสหารายได้พิเศษได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 22.68 และ 18.04 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเหตุผลอันดับ 3 พบว่า ส่วนใหญ่มีโอกาสหารายได้พิเศษได้ง่าย คิดเป็นร้อยละ 28.35 รองลงมา คือ เป็นงานที่มีความมั่นคง และเป็นอาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น คิดเป็นร้อยละ 22.68 และ 18.04 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ท่านยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้

ประเด็นเหตุผล	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ชอบอาชีพพยาบาล	19	9.79	16	8.24	19	9.79
เป็นงานที่มีความมั่นคง	99	51.03	55	28.35	41	21.13
เป็นอาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น	18	9.27	44	22.68	40	20.61
มีโอกาสหารายได้พิเศษได้ง่าย	21	10.82	35	18.04	45	23.44
ไม่ทราบจะเปลี่ยนไปทำงานอะไร	12	6.18	23	11.85	26	13.44
ยังไม่มีโอกาสที่จะทำงานที่ดีกว่า	22	11.34	18	9.27	19	9.79
อื่นๆ (ไปรกระบุ.....)	3	1.54	3	1.54	4	2.06

2.3 ผลการวิเคราะห์เหตุผลที่ทำให้เคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนหรือลาออก

เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่ทำให้เคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอน หรือลาออกจากกลุ่มตัวอย่าง 194 คน พบว่า เหตุผลอันดับ 1 ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับการอยู่เวรบาย-คึก คิดเป็นร้อยละ 26.29 รองลงมา คือ ไม่พอใจกับค่าตอบแทน ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ และมีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.49, 16. และ 14.43 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเหตุผลอันดับ 2 พบว่า ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 19.07 รองลงมา คือ มีปัญหาเกี่ยวกับการอยู่เวรบาย-คึก และ ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 18.56 และ 18.04 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเหตุผลอันดับ 3 พบว่า ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย คิดเป็นร้อยละ 19.58 รองลงมา คือ ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ คิดเป็นร้อยละ 19.07 และ 16.49 ตามลำดับ (ดังแสดงในตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของเหตุผลที่ทำให้เคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอน หรือลาออก

ประเด็นเหตุผล	อันดับ 1		อันดับ 2		อันดับ 3	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ชอบอาชีพพยาบาล	5	2.57	14	7.21	6	3.09
ไม่พอใจระบบบริหารงานของหน่วยงาน	25	12.89	29	14.95	13	6.70
มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน	0	0.00	5	2.57	2	1.03
มีปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	12	6.18	0	0.00	4	2.06
มีปัญหาเกี่ยวกับการอยู่เวรบ่อย-คึก	51	26.29	36	18.56	31	16.00
ต้องการศึกษาต่อ	12	6.18	28	14.43	9	4.64
ไปทำธุรกิจส่วนตัว	6	3.09	8	4.12	14	7.22
มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย	28	14.43	26	13.40	38	19.58
มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค	25	12.89	24	12.37	26	13.40
ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	32	16.49	35	18.04	37	19.07
ไม่พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ	32	16.49	37	19.07	32	16.49
อื่นๆ (ไปรกระบุ).....	8	4.12	0	0.00	7	3.61

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน พบว่ามีข้อเสนอแนะที่ต้องการให้โรงพยาบาลชุมชนมีการแก้ไข ปรับปรุงเพื่อป้องกันการเคลื่อนย้าย และเปลี่ยนแปลงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะทั้งหมดออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้ตามสิทธิ์คิดเป็นร้อยละ 41.21

2. ด้านลักษณะงาน สภาพการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงานและบรรยากาศในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 28.40

3. ด้านการบริหารงานและการบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 16.01

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.38

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติค่า Chi - square และใช้ค่า Cramer's V สำหรับวัดระดับความสัมพันธ์ ผลการศึกษามีรายละเอียด ดังนี้

4.1 อายุ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพยาบาลวิชาชีพกับความ
ต้องการเปลี่ยนงาน พบว่า อายุกับความต้องการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อายุไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของ
พยาบาลวิชาชีพ

4.2 สถานภาพสมรส ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส
กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สถานภาพสมรสกับความ
ต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
หมายความว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความ
ต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แครมเมอร์วี (Cramer's V)
0.150 หมายความว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล
วิชาชีพ โดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ไม่สูงนัก

4.4 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ
ทางเศรษฐกิจกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจ
มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า สถานภาพทาง
เศรษฐกิจ ไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.5 ระดับตำแหน่ง ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่าระดับตำแหน่งกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

4.6 อัตราเงินเดือน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอัตราเงินเดือน กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อัตราเงินเดือนกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แครมเมอร์วี (Cramer's V) 0.184 หมายความว่า อัตราเงินเดือน มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความเข้มของระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองไม่สูงนัก

4.7 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระดับความพึงพอใจกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจกับงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ (ดังแสดงในตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ความต้องการเปลี่ยนงาน		Chi Sq. (Sig.)	Cramer's V
	ต้องการ (n = 77)	ไม่ต้องการ (n = 114)		
อายุ			0.193	0.032
23-33 ปี	53.25	50.00	(0.660)	
33 ปีขึ้นไป	46.75	50.00		
สถานภาพสมรส			2.421	0.113
โสด	40.28	29.82	(0.490)	
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	51.94	59.64		
สมรสแล้วแยกกันอยู่	3.89	4.38		
หย่าร้าง/ม่าย	3.89	6.16		

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ความต้องการเปลี่ยนงาน		Chi Sq. (Sig.)	Cramer's V
	ต้องการ (n = 77)	ไม่ต้องการ (n = 114)		
ระยะเวลาในการทำงาน			4.28	0.150
1-10 ปี	70.13	55.26	(.039)*	
10 ปีขึ้นไป	29.87	44.74		
สถานภาพทางเศรษฐกิจ			3.25	0.130
เพียงพอ/เกือบพอสมควร	15.58	14.03	(0.354)	
เพียงพอ/เกือบเล็กน้อย	48.07	43.85		
ประหยัด/ไม่มีเกือบพอ	23.37	34.23		
ไม่เพียงพอ	12.98	7.89		
ระดับตำแหน่ง			2.865	0.104
ระดับ 3-5	27.27	21.92	(0.356)	
ระดับ 6-7	29.87	33.33		
ระดับ 8 ขึ้นไป	33.76	40.35		
อัตราเงินเดือน			6.68	0.184
7,000-15,000 บาท	35.06	26.31	(.043)*	
15,001-20,000 บาท	45.45	55.26		
20,001 บาทขึ้นไป	19.48	18.42		
ความพึงพอใจในงาน			2.49	0.114
ความพึงพอใจมาก	3.89	0.87	(.288)	
ความพึงพอใจปานกลาง	90.00	91.22		
ความพึงพอใจน้อย	5.19	7.89		