



ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน ถ้าบุคคลมีความพอใจและไม่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน จะประเมินได้จากความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ละปัจจัยถ้าอยู่ในสภาพที่น่าพอใจ ย่อมแสดงว่าบุคคลในหน่วยงานยังมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้น ในทางกลับกัน แต่ละปัจจัยถ้าอยู่ในสภาพที่ไม่น่าพอใจ ย่อมแสดงว่าบุคคลในหน่วยงานนั้นไม่มีความพอใจที่จะปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งย่อมคิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ที่ตนมีความพอใจมากกว่า

การศึกษาเกี่ยวกับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่นี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของพยาบาลที่มีต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา ว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานอย่างไร

ปัจจัยหรือตัวแปรที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานที่ใช้ศึกษา คือ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่
 - 1.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
 - 1.2 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 1.3 จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงาน
 - 1.4 จำนวนเงินที่ได้รับ
 - 1.5 ปริมาณเครื่องใช้ในการทำงาน
 - 1.6 คุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
 - 1.7 ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน

2. ปัจจัยเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่
 - 2.1 ความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน
 - 2.2 จำนวนเพื่อนสนิทที่มี
 - 2.3 ความซัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.4 ความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 2.5 แพทย์ที่ทำงานด้วยเข้าใจปัญหาของพยาบาล
 - 2.6 แพทย์ที่ทำงานด้วยให้เกียรติ

3. ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ได้แก่
 - 3.1 ความยุติธรรมในการมอบงานของผู้บังคับบัญชา
 - 3.2 การใช้เหตุผลพิจารณาองค์ประกอบของผู้บังคับบัญชา
 - 3.3 ความเข้มงวดในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา
 - 3.4 ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา
 - 3.5 การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า

ปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้ ถ้ามีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลก็ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานด้วยเช่นกัน

นอกจากจะศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยพบว่ายังได้ผลไม่เป็นที่น่าพอใจเนื่องจากข้อมูลบางข้อมีเงื่อนไขและบางข้อไม่น่าสนใจเท่าที่ควรจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องต่อไปนี้รวมด้วย คือ

1. ใต้นำเอาการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นตัวแปรในเรื่องเกี่ยวกับปริมาณงานที่ได้รับมอบให้ทำ ความมีอิสระในการทำงาน จำนวนเงินที่ได้รับ ความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา

2. ใต้นำความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานมาจับคู่ 3 คู่ ดังนี้คือ

- 2.1 จำนวนเงินที่ได้รับกับการสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้า
 2.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมา เท่ากันกับ
 ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา
 2.3 ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับช้ญชากับความยุติธรรมใน
 การมอบงานของผู้บังคับบัญชา

3. คุ้ระดับความกดดันต่อสภาพการทำงาน 5 ประการ ดังกล่าวในข้อ 1
 ข้างต้น

ผลการศึกษาทั้งหมดได้ เสนอข้อมูลเฉพาะที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน เท่านั้น
 ซึ่งแสดงไว้ในตารางที่ 21 - 47 ดังนี้

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำกับความ
 คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามมา	
มาก	63.6 (21)	82.4 (14)	70.0 (35)
พอดีและน้อย	53.3 (32)	61.4 (35)	57.2 (67)

จากตารางนี้ พยายามทั้งสองแห่งที่เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
 มากมีจำนวนร้อยละ 70.0 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย
 ให้ทำพอดีและน้อยมีจำนวนร้อยละ 57.2 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงให้เห็นว่า
 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมีความสัมพันธ์กับความคิดที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานอยู่บ้าง
 เกือบจะมีนัยสำคัญทางสถิติ ฉะนั้นปริมาณงานน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้
 พนักงานที่ส่งมอบงานนี้คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ความกดดันของปริมาณงาน

พยาบาลที่ทำนี้ผู้วิจัยหมายถึง จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วยไว้รักษา จำนวนผู้ป่วยที่มีอาการหนัก และจำนวนชั่วโมงที่ให้บริการ ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาเรื่อง ปริมาณงานของพยาบาล ของ ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์¹ พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่หนัก มีปริมาณและขอบเขตมาก ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยเป็นจำนวนมากตลอดจนอาการหนักของผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดในจำนวนพยาบาลที่มีจำนวนจำกัดไม่สอดคล้องกับผู้ป่วย ต้องอยู่เวรระยะยาว 7 - 15 วัน ทั้งเวรบายและดึกเกือบทุกหน่วยงาน เห็นว่า ปริมาณงานที่ทำมากเกินไป ซึ่งเป็นการบั่นทอนสุขภาพของพยาบาล ผลการศึกษานี้สนับสนุน การวิจัยครั้งนี้อีก และในปัจจุบันนี้ไม่เฉพาะแต่พยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลรามาธิบดี เท่านั้นที่ต้องรับภารกิจพยาบาลต่อผู้ป่วยในปริมาณงานที่มาก ยังมีสถานพยาบาลอีกหลายแห่งที่ต้องรับภาระเช่นนี้ จนเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกเบื่อหน่ายคิดเปลี่ยนที่ทำงานถึงผลวิเคราะห์ที่ได้ในครั้งนี้

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาล ในกลุ่มที่เห็นว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำมาก โรงพยาบาลราชวิถี มีจำนวนพยาบาลร้อยละ 63.6 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามาธิบดี มีจำนวนพยาบาลร้อยละ 82.4 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมีจำนวนแตกต่างกันประมาณร้อยละ 18.8 โดยโรงพยาบาลรามาธิบดี มีจำนวนมากกว่า

¹ ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์, เรื่องเดิม, หน้า 46 - 51.

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่ได้รับมอบให้ทำกับความถี่
ของการเปลี่ยนที่ทำงานวิเคราะห์ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปริมาณงานที่ได้รับมอบให้ทำ	ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
มาก	80.0 (4)	68.9 (31)	70.0 (35)
พอดีและน้อย	82.4 (14)	53.0 (53)	57.2 (67)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 21 จะเห็นว่า
เมื่อวิเคราะห์การศึกษามหาวิทยาลัยประกอบด้วยก็จะเห็นได้ว่า การศึกษาไม่ได้มีส่วน
อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานกับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะเหตุ
ที่ว่าในกรณีนี้ที่จบปริญญาข้อมูลชี้ไปในทางที่ผิดความคาดหมาย แม้ว่าในกรณีผู้จบต่ำกว่า
ปริญญาจะพบข้อมูลที่เห็นความสัมพันธ์ได้ชัดเจนขึ้นก็ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความคิด
ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาร	
มากและพอคิ	58.3 (42)	64.6 (42)	61.3 (84)
น้อย	52.4 (11)	77.8 (7)	60.0 (18)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่ามีความมีอิสระในการทำงานมากและพอคิมีจำนวนร้อยละ 61.3 ที่มีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่ามีความมีอิสระในการทำงานน้อยมีจำนวนร้อยละ 60.0 ที่มีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานแต่ประการใด ฉะนั้นความมีอิสระในการทำงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ เสวกรวรรณ¹ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงานของพยาบาลพบว่า พยาบาลมีความมีอิสระในการที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามหลักวิชาการในระดับคิปานกลาง สามารถแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาในที่ประชุม ได้รับมอบหมายงานตามสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษานี้สนับสนุนการศึกษาคั้งนี้มาก พิจารณาเฉพาะในโรงพยาบาลรามารคิจะเห็นว่าความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานน้อยบางแต่ไม่มากนัก

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มพยาบาลที่เห็นว่ามีความมีอิสระในการทำงานน้อย โรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 52.4 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามารคิมีจำนวนร้อยละ 77.8 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 25.4 โดยจำนวนพยาบาลโรงพยาบาลรามารคิมีมากกว่า

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความคิด
ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
มากและพอคิ	78.9 (15)	58.5 (69)	61.3 (84)
น้อย	100 (3)	55.6 (15)	60.0 (18)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 23 แล้วจะเห็นว่าเมื่อนำเอาระดับการศึกษามาวิเคราะห์ประกอบด้วยกันก็จะเห็นว่าการศึกษาไม่ได้มีส่วนอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะเหตุที่ว่า กรณีผู้ที่จบปริญญาข้อมูลชี้ไปในทางที่มีความสัมพันธ์ แต่ก็มีเพียงจำนวนน้อยมาก ส่วนในกรณีผู้จบต่ำกว่าปริญญาข้อมูลชี้ไปในทางที่ไม่มีความสัมพันธ์ ดังนั้นจึงไม่สามารถลงความเห็นได้อย่างมั่นใจว่าความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานหรือไม่

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับปริมาณงานกับความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

จำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับปริมาณงาน	ความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามามา	
มาก	100.0 (2)	100.0 (3)	100.0 (5)
พอดี	58.9 (33)	64.6 (31)	61.5 (64)
น้อย	51.4 (18)	65.2 (15)	56.8 (33)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่าจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานมากมีร้อยละ เช่นเดียวกับที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แต่ก็มีจำนวนน้อย และในกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานมีพอดีและน้อยมีจำนวนร้อยละ 61.5 และ 56.8 ตามลำดับ ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติจึงไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเจ้าหน้าที่พยาบาลที่ปฏิบัติงานน้อย โรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 51.4 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามามาชิมีจำนวนร้อยละ 65.2 ซึ่งมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 13.8 โดยจำนวนโรงพยาบาลรามามาชิมีมากกว่า

ตารางที่ 26 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความคิดต้องการ
เปลี่ยนที่ทำงาน

จำนวนเงินที่ได้รับ	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามาฯ	
เหมาะสมและใช้ได้	48.4 (15)	64.3 (27)	57.5 (42)
ไม่เหมาะสม	61.3 (38)	68.7 (22)	63.8 (60)

จากตารางนี้ พยายามทั้งสองแห่งที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับเหมาะสมและพอใช้ได้มีร้อยละ 57.5 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับไม่เหมาะสมมีจำนวนร้อยละ 63.8 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าจำนวนเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานอยู่น้อยมาก โดยเฉพาะโรงพยาบาลราชวิถี จะเห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าโรงพยาบาลรามาศิบติ กล่าวคือในโรงพยาบาลราชวิถี กลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับเหมาะสมและพอใช้ได้มีจำนวนพยาบาลร้อยละ 48.4 ที่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับไม่เหมาะสมมีจำนวนพยาบาลร้อยละ 61.3 ที่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน ส่วนโรงพยาบาลรามาศิบติ ในกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับเหมาะสมและพอใช้ได้มีพยาบาลจำนวนร้อยละ 64.3 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับไม่เหมาะสมมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 68.7 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งแสดงว่าจำนวนเงินที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลรามาศิบติน้อยกว่าโรงพยาบาลราชวิถี ที่เป็นดังนี้เป็นเพราะว่าพยาบาลโรงพยาบาลรามาศิบติที่มีอัตราเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี เนื่องจากมีวุฒิการศึกษาพยาบาลชั้นพื้นฐานที่สูงกว่า ดังที่กล่าวมาแล้วในตารางที่ 5, 6 และ 8

อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งและการที่พยาบาลเห็นว่าจำนวนเงินที่ได้รับอยู่ถึงแม้จะรู้สึกว่าจะไม่เหมาะสมแต่ก็ไม่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญมากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทราบคืออยู่แล้วว่าเมื่อเรียนจบวิชาชีพพยาบาล เงินเดือนที่ได้รับน้อยกว่าวิชาชีพอื่นที่ได้รับการยอมรับมาเท่า ๆ กัน และพยาบาลส่วนใหญ่ก็มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ เห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเองว่ามีประโยชน์ต่อสังคม ครอบครัว และตนเอง มีความรักและภูมิใจในงานที่ทำทั้ง ๆ ที่รู้สึกว่าการพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งกำลังกายและกำลังใจ ได้รับเงินเดือนน้อยไม่คุ้มค่ากับความเหนื่อยยาก ถึงบางครั้งจะมีความท้อแท้และเบื่อหน่ายทำงาน แต่ผลงานต่าง ๆ ก็เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่เคยปรากฏว่าพยาบาลในประเทศไทยมีการเรียกร้องใด ๆ เพื่อให้อัตราเงินเดือนขึ้นเลย

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่า จำนวนเงินที่ได้รับไม่เหมาะสม พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 61.2 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน พยาบาลโรงพยาบาลรามารักษ์มีจำนวนร้อยละ 68.7 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 7.5 จึงเทียบกันไม่ได้

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ต้องการ
เปลี่ยนที่ทำงานวิเคราะห์ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จำนวนเงินที่ได้รับ	ความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
เหมาะสมและพอใช้ได้	91.7 (11)	50.9 (31)	57.5 (42)
ไม่เหมาะสม	70.0 (7)	63.1 (53)	63.8 (60)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับตารางที่ 26 แล้ว จะเห็นว่าเมื่อเอาระดับการศึกษามาวิเคราะห์ประกอบด้วย ก็จะได้ว่าการศึกษาไม่ได้มีส่วนอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะเหตุที่ว่า กรณีผู้ที่จบปริญญาสมัครไปในทางที่ผิดความคาดหมาย แม้ว่าในกรณีที่จบต่ำกว่าปริญญาจะพบข้อมูลที่เห็นความสัมพันธ์ได้ชัดเจนขึ้นก็ตาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเงินที่ได้รับกับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามการสนับสนุนใหญ่โตบังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้า

จำนวนเงินที่ได้รับ	ความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน						รวม
	ร.พ.ราชวิถี			ร.พ.รามา			
	การสนับสนุนใหญ่โตบังคับบัญชา	ก้าวหน้า	รวม	การสนับสนุนใหญ่โตบังคับบัญชา	ก้าวหน้า	รวม	
	มาก	ปานกลาง และน้อย	รวม	มาก	ปานกลาง และน้อย	รวม	
เหมาะสมและพอใจได้	58.3(7)	42.1(18)	48.4(15)	-	71.1(27)	64.3(27)	57.5(42)
ไม่เหมาะสม	58.1(18)	64.5(20)	61.3(38)	85.7(6)	64.0(16)	68.8(22)	63.8(60)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าข้อมูลที่ได้อาจผิดจากข้อเท็จจริงที่ควรจะเป็นอย่างมากเกือบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ามีข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้นแน่นอน ซึ่งตัวเลขที่ได้นี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบอย่างถูกต้องแล้ว ฉะนั้นความบกพร่องที่เกิดขึ้น น่าจะเกิดจากกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ตั้งใจตอบอย่างแท้จริง อาจให้ผู้อื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้อง เป็นผู้ตอบแทน หรือมีความบกพร่องในการทำแบบสอบถามที่ไม่ดีพอ และอาจเป็นไปได้ที่เป็นความตั้งใจของผู้ตอบที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงานเนื่องจากมีความเบื่อหน่ายต่อลักษณะงานที่ทำอยู่จำเจ เพราะเวลาปฏิบัติงานของพยาบาลจะต้องหมุนเวียนกันเข้าเวรเข้าบายและคึก ซึ่งผิดจากข้าราชการอื่น ๆ ทั่วไป จากข้อมูลที่ได้อีกมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 24.5 ที่ระบุไว้ว่าต้องการเปลี่ยนงานเนื่องจากเบื่อหน่ายที่ต้องเข้าเวร

ตารางที่ 29 ความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานกับความ
 คัดข้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน

ปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	ความคัดข้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาร	
มาก	- (-)	87.5 (7)	77.7 (7)
พอคี่	55.0 (22)	61.4 (27)	58.3 (49)
น้อย	59.6 (31)	68.2 (15)	62.1 (46)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่าปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
 มากมีจำนวนร้อยละ 77.7 ที่คัดข้องการเปลี่ยนที่ทำงาน กลุ่มที่เห็นว่าปริมาณเครื่องใช้
 ในการปฏิบัติงานมีพอคี่และน้อยมีจำนวนร้อยละ 58.3 และ 62.1 ตามลำดับ ที่คัดข้อง
 การเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความ
 คัดข้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นปริมาณเครื่องใช้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความ
 คัดข้องการเปลี่ยนที่ทำงาน เฉพาะในโรงพยาบาลราชวิถี จะเห็นว่าปริมาณเครื่องใช้ใ
 การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคัดข้องการเปลี่ยนที่ทำงานอยู่บ้าง แต่ไม่มากนัก คือ
 กลุ่มที่เห็นว่าปริมาณเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพอคี่ มีพยาบาลจำนวนร้อยละ 55.0 ที่คัด
 คข้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ส่วนกลุ่มที่เห็นว่าปริมาณเครื่องใช้น้อยมีจำนวนร้อยละ 59.6 ที่
 คัดข้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันประมาณร้อยละ 4.6

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสอง โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าปริมาณเครื่องใช้
 ในการปฏิบัติงานมีน้อย พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 59.6 ที่คัดข้องการ
 เปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามารมีจำนวนร้อยละ 68.2 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าโรง
 พยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 8.6 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานกับ
ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน

คุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาฯ	
ดี	53.8 (7)	100.0 (14)	77.7 (21)
พอใช้ได้	60.6 (43)	60.6 (33)	60.3 (76)
ไม่ดี	33.3 (3)	40.0 (2)	35.7 (5)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่าคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานดี มีจำนวนร้อยละ 77.7 ที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานและกลุ่มที่เห็นว่าคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานพอใช้ได้ และไม่ก็มีจำนวนพยาบาลร้อยละ 60.3 และ 35.7 ตามลำดับที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นคุณภาพเครื่องใช้จึงไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้มีความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าคุณภาพเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่ดี พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 33.3 ที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามาธิบดีมีจำนวนร้อยละ 40.0 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 6.7 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับ
วิชาชีพอื่นที่ได้รับการอบรมมาเท่ากันกับความคึกคักของการ เปลี่ยน
ที่ทำงาน

ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับ วิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน	ความคึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาร	
ดีกว่าและเท่ากัน	41.7 (5)	75.0 (9)	58.3 (14)
ต่ำกว่า	59.3 (48)	64.5 (40)	61.5 (88)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้ง 2 แห่งที่เห็นว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับ
วิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน ดีกว่าและเท่ากันมีจำนวนร้อยละ 58.3 ที่คึกคักของการ เปลี่ยน
ที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นต่ำกว่ามีจำนวน
ร้อยละ 61.5 แสดงว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความคึกคักของการ เปลี่ยน
ที่ทำงานอยู่บ้าง ฉะนั้นความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพที่อบรมมาเท่ากัน จึง
เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาในกลุ่มที่เห็นว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นดีกว่า
และเท่ากัน โรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนพยาบาลร้อยละ 41.7 ที่มีความคึกคักของการ เปลี่ยน
ที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าต่ำกว่ามีจำนวนพยาบาลร้อยละ 59.3 ที่มีความคึกคักของการ
เปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่ถึงประมาณร้อยละ 18.6 แต่ในโรงพยาบาล
รามารขิบัติในกลุ่มที่เห็นว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน
ดีกว่าและเท่ากันมีพยาบาลร้อยละ 75.0 ที่คึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่า
ต่ำกว่ามีจำนวนพยาบาลร้อยละ 64.5 ที่คึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าในความ
ก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคึก
คักของการ เปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรามารขิบัติ

เกี่ยวกับความไม่พอใจในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงานของพยาบาลนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์¹ เรื่องสภาพการทำงานของพยาบาลพบว่าพยาบาลมีความก้าวหน้าช้า ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการจากชั้นจัตวาไปสู่ชั้นตรีประมาณ 6 - 10 ปี ชั้นตรีเป็นชั้นโทอีก 10 - 20 ปี ชั้นโทเป็นชั้นเอกอีก 10 - 20 ปี นอกจากนี้จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้าก็มีจำกัด การขยายงานและจำนวนเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขยายจำนวนชั้นจัตวา ส่วนชั้นตรี โท เอก มีการขยายที่ไม่ได้สัดส่วน โอกาสศึกษาต่อถึงจะมีอยู่บ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่บรรจุ เมื่อเรียนมาแล้วไม่ได้บรรจุตามที่หวังไว้ก็เกิดความท้อถอย การศึกษาต่อต่างประเทศมีจำนวนทุนน้อย ระยะเวลาไม่แน่นอน ส่วนทุนที่ได้แน่นอนระยะยาวก็เพิ่งเล็งในค่านการศึกษา การเป็นครูสอน ซึ่งทำให้ฝ่ายบริการพยาบาลเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ มีผลทำให้พยาบาลไม่มีความพอใจในงาน ผลการวิจัยที่ได้สนับสนุนการศึกษาคั้งนี้มาก

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากันต่ำกว่าโรงพยาบาลราชวิถี มีจำนวนพยาบาลร้อยละ 59.3 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามธิบดีมีจำนวนพยาบาลร้อยละ 64.5 ซึ่งมากกว่าเพียงประมาณร้อยละ 5.2 จึงเทียบกันไม่ได้

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ได้รับการอบรมมาเท่ากันกับความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา

ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน	ความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน						รวม
	ร.พ. ราชวิถี			ร.พ. รามาฯ			
	ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา			ความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชา			
	ทุกครั้ง	บ่อยและน้อยครั้ง	รวม	ทุกครั้ง	บ่อยและน้อยครั้ง	รวม	
ดีกว่าและเท่ากัน	44.4(4)	33.3(1)	41.7(5)	100.0(1)	72.7(8)	75.0(9)	58.3(14)
ต่ำกว่า	59.6(28)	58.8(20)	59.3(48)	75.0(18)	58.9(22)	64.5(40)	61.5(88)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับตารางที่ 31 จะเห็นว่าข้อมูลที่ได้อีกจากข้อเท็จจริงที่ควรจะเป็นเกือบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งตัวเลขนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบอย่างถูกต้องแล้ว ดังนั้นข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงเนื่องมาจากสาเหตุซึ่งได้กล่าวมาแล้วในตารางที่ 28 และปรากฏว่าตัวเลขในตารางก็มีจำนวนน้อยไป ดังนั้นจึงไม่สามารถจะบอกถึงความสัมพันธ์กันได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 ความสัมพันธ์ระหว่างความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงานกับความ
คึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน

ความสามัคคีในหมู่เพื่อนร่วมงาน	ความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาร	
ดี	59.9 (27)	63.2 (24)	56.6 (51)
ปานกลาง	63.9 (23)	73.3 (22)	68.1 (45)
น้อย	60.0 (3)	50.0 (3)	54.5 (6)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่ามีสามัคคีในหมู่เพื่อนก็มีจำนวน
ร้อยละ 56.6 ที่มีความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่ามีสามัคคีในหมู่
เพื่อนปานกลาง และน้อยมีจำนวนร้อยละ 68.1 และ 54.5 ตามลำดับ แสดงว่าความ
สามัคคีในหมู่เพื่อนไม่มีความสัมพันธ์กับความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นความสามัคคี
ในหมู่เพื่อนจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่ามีสามัคคีใน
หมู่เพื่อนน้อย โรงพยาบาลราชวิถีมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 60.0 ที่คึกคักของการเปลี่ยนที่
ทำงาน โรงพยาบาลรามารมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 50.0 ที่คึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน
ซึ่งมีน้อยกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 10.0

ตารางที่ 34 ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนเพื่อนสนิทที่มีกับความคึกคักของการ
เปลี่ยนที่ทำงาน

จำนวนเพื่อนสนิทที่มี	ความคึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาร	
หลายคน	52.2 (35)	68.5 (37)	59.5 (72)
น้อยและไม่มีเลย	69.2 (18)	60.0 (12)	65.2 (30)

จากตารางนี้ พบว่าทั้ง 2 แห่ง ที่เห็นว่าจำนวนเพื่อนสนิทที่หลายคนมีจำนวน
ร้อยละ 59.5 ที่คึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าจำนวนเพื่อนสนิทที่น้อยและ
ไม่มีเลยนั้นมีจำนวนร้อยละ 65.2 ที่คึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าจำนวนเพื่อนสนิท
มีความสัมพันธ์กับความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นจำนวนเพื่อนสนิทที่มีจึง เป็นปัจจัย
ข้อหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้มีความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาในแต่ละโรงพยาบาลจะเห็นว่า จำนวนเพื่อนสนิทที่มีความสัมพันธ์กับ
ความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน เฉพาะโรงพยาบาลราชวิถีเท่านั้น เกี่ยวกับเรื่อง
นี้สอดคล้องกับความเห็นของ Applewhite¹ ที่กล่าวว่า "ความพึงพอใจในงาน
หมายถึงความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขที่ได้รับจาก
การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน" ดังนั้นการที่มีเพื่อนสนิทน้อยคนและมีความคึกคักของการ
เปลี่ยนที่ทำงานนั้น ย่อมหมายถึงว่าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพอใจในงาน มีความเบื่อหน่าย
ไม่อยากทำงาน อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ดังนั้นจำนวนเพื่อนสนิทจึงถือเป็นปัจจัย
หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคึกคักของการเปลี่ยนงาน

¹Phillip B. Applewhite, Organization Behavior (New-

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่ามีเพื่อนสนิทน้อย และไม่มีเลยนั้น พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 69.2 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามธิบดีมีจำนวนร้อยละ 60.0 ซึ่งมีน้อยกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 9.2 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 35 ความสัมพันธ์ระหว่างความซัดแย้งในหน้าที่ของ เพื่อนร่วมงาน กับความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน

ความซัดแย้งในหน้าที่ ของเพื่อนร่วมงาน	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามภา	
ซัดแย้ง เป็นส่วนใหญ่และหลายคน	- (-)	100.0 (4)	50.0 (4)
ซัดแย้งบางคน	59.6 (53)	64.3 (45)	61.6 (98)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่าการซัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนใหญ่และหลายคนมีจำนวนร้อยละ 50.4 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และในกลุ่มที่เห็นว่าการซัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานบางคนมีจำนวนร้อยละ 61.6 ที่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าการซัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นการซัดแย้งในหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดที่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าการซัดแย้ง เป็นส่วนใหญ่และหลายคนปรากฏว่า โรงพยาบาลราชวิถีไม่มีจำนวนพยาบาลที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานเลย ขณะที่โรงพยาบาลรามธิบดีมีร้อยละ 60.0 เห็นว่าคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แต่ก็ยังเป็นจำนวนน้อยจึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานกับความ
 คัดกรอง การ เปลี่ยนที่ทำงาน

ความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน	ความคัดกรองการ เปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามาฯ	
บ่อยครั้ง	50.0 (33)	65.7 (44)	57.9 (77)
บางครั้งและน้อย หรือไม่เคย	74.1 (20)	71.4 (5)	73.5 (25)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่ามี ความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน บ่อยครั้งมีจำนวนร้อยละ 57.9 ที่คัดกรองการ เปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่ามี ความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน บางครั้งและน้อยหรือไม่เคยนั้นมีจำนวนร้อยละ 73.5 ที่คัด กรองการ เปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นความ เชื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน จึงไม่ใช่ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อความคัดกรองการ เปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่ามี ความ เชื่อหน่าย ต่อเพื่อนร่วมงานบ่อยครั้ง พบว่า โรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนร้อยละ 50.0 ที่คัดกรอง การ เปลี่ยนที่ทำงาน พบว่า โรงพยาบาลรามารับคิมีจำนวนร้อยละ 65.7 ซึ่งมีจำนวน มากกว่าประมาณร้อยละ 15.7



ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานกับความ
คึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามระดับการศึกษาชั้น
พื้นฐาน

ความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงาน	ความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
บ่อยครั้ง	83.3 (15)	53.9 (62)	57.9 (77)
บางครั้ง น้อย หรือไม่เคยเลย	75.0 (3)	73.3 (22)	73.5 (25)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 36 แล้วจะเห็นว่า
เมื่อนำเอาระดับการศึกษามาวิเคราะห์ประกอบด้วยแล้วก็จะเห็นว่า การศึกษาไม่ได้มีส่วน
อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานกับความคึกคักของการเปลี่ยนที่
ทำงาน เพราะเหตุที่ว่ากรณีผู้จบปริญญาตรีข้อมูลชี้ไปในทางที่มีความสัมพันธ์ แต่ก็มีเพียง
จำนวนน้อย ส่วนในกรณีผู้จบต่ำกว่าปริญญาตรีข้อมูลชี้ไปในทางที่ไม่มีความสัมพันธ์ ฉะนั้น
จึงไม่สามารถลงความเห็นได้อย่างมั่นใจว่าความเบื่อหน่ายต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์
กับความคึกคักของการเปลี่ยนที่ทำงานหรือไม่

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์ที่ทำงานด้วย เข้าใจปัญหาของ
พยาบาลกับความถี่ของการ เปลี่ยนที่ทำงาน

แพทย์ที่ทำงานด้วย เข้าใจปัญหา ของพยาบาล	ความถี่ของการ เปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชนิติ	ร.พ. รามา	
มาก	100.0 (1)	- (-)	100.0 (1)
ปานกลาง	59.2 (29)	71.4 (35)	65.3 (64)
น้อย	53.5 (23)	56.0 (14)	54.4 (37)

จากตารางนี้ พยาบาลทั้งสองแห่งที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงานด้วย เข้าใจปัญหาของ
พยาบาลมากมีจำนวนร้อยละ 100.0 ในขณะที่การ เปลี่ยนที่ทำงานซึ่งมีจำนวนน้อยมาก และ
กลุ่มที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงานด้วย เข้าใจปัญหาของพยาบาลปานกลางและน้อย มีจำนวนร้อยละ
65.3 และ 54.4 ตามลำดับ ที่คิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าแพทย์ที่ทำงาน
ด้วย เข้าใจปัญหาของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความถี่ของการ เปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้น
แพทย์ที่ทำงานด้วย เข้าใจปัญหาของพยาบาลจึง ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความถี่ของการ
เปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงาน
ด้วย เข้าใจปัญหาของพยาบาลน้อย จำนวนพยาบาลโรงพยาบาลราชนิติมีร้อยละ 53.5
ที่คิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามามีจำนวนร้อยละ 56.0 ซึ่งมากกว่า
โรงพยาบาลราชนิติประมาณร้อยละ 2.5 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 39 ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติกับความคิ
 กของการเปลี่ยนที่ทำงาน

แพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติ	ความคิของการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามา	
มากและปานกลาง	59.7 (40)	68.3 (43)	63.8 (83)
น้อย	52.0 (13)	66.7 (6)	55.8 (19)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติปานกลางมีจำนวนร้อยละ 63.8 ที่คิของการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติน้อยมีจำนวนร้อยละ 55.8 ที่คิของการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติไม่มีความสัมพันธ์กับความคิของการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิของการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าแพทย์ที่ทำงานควยให้ เกียรติน้อย โรงพยาบาลราชวิชิมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 52.0 ที่คิของการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามาศิริมีจำนวนร้อยละ 66.7 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าประมาณร้อยละ 14.7

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการมอบงานของผู้บังคับบัญชากับความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน

ความยุติธรรมในการมอบงาน ของผู้บังคับบัญชา	ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามา	
มาก	48.4 (15)	73.7 (14)	58.0 (29)
ปานกลาง	62.1 (36)	64.6 (31)	63.2 (67)
น้อย	50.0 (2)	57.1 (4)	54.5 (6)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการมอบงานมาก มีจำนวนร้อยละ 58.0 ที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการมอบงานปานกลางและน้อย มีจำนวนร้อยละ 63.2 และ 54.5 ตามลำดับที่คิดเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าความยุติธรรมในการมอบงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นความยุติธรรมในการมอบงานของผู้บังคับบัญชา จึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการมอบงานน้อย โรงพยาบาลราชวิถีมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 50.0 ที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามธิบดีมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 57.1 ที่คิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 7.1 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชากับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน

การใช้เหตุผลพิจารณาโทษ ของผู้บังคับบัญชา	ความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามา	
มาก	52.0 (26)	76.5 (13)	58.2 (39)
ปานกลาง	57.9 (22)	64.0 (32)	61.3 (54)
น้อย	100.0 (5)	57.1 (4)	75.0 (9)

จากตารางนี้ พยายามทั้งสองแห่งที่เห็นว่า การใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชามีจำนวนร้อยละ 58.2 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าการใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชาปานกลางและน้อยมีจำนวนร้อยละ 61.3 และ 75.0 ตามลำดับ ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าการใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นการใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชาจึง เป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งที่มีอิทธิพลทำให้มีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาแต่ละโรงพยาบาลแล้ว จะเห็นว่าการใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้เหตุผลพิจารณาโทษน้อย พยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี มีจำนวนร้อยละ 57.9 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามธิบดี มีจำนวน 57.1 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แต่ตัวเลขน้อยไปจึงเปรียบเทียบไ้ยาก

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มงวดยในการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา
กับความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน

ความเข้มงวดยในการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา	ความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามา	
มาก	33.3 (7)	50.0 (4)	37.9 (11)
ปานกลาง	62.9 (44)	68.9 (42)	65.6 (86)
น้อย	100.0 (2)	60.0 (3)	71.4 (5)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่าความเข้มงวดยในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีมาก มีจำนวนร้อยละ 37.9 ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าความเข้มงวดยในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีปานกลางและน้อยมีจำนวนร้อยละ 65.6 และ 71.4 ตามลำดับ ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าความเข้มงวดยในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นความเข้มงวดยในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้มีความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าความเข้มงวดยในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีมาก โรงพยาบาลราชวิถีมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 33.3 ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามาศิริมีจำนวนร้อยละ 50.0 ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 16.7

ตารางที่ 43 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

ความยุติธรรมในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามามา	
ทุกครั้ง	57.1 (32)	76.0 (19)	63.0 (51)
บ่อยและน้อยครั้ง	56.8 (21)	61.2 (30)	59.3 (51)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งทุกครั้ง มีจำนวนร้อยละ 63.0 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งบ่อยและน้อยครั้ง มีจำนวนร้อยละ 59.3 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งบ่อยหรือน้อยครั้ง โรงพยาบาลราชวิถีมีพยาบาลจำนวนร้อยละ 56.8 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามามาธิบดีมีร้อยละ 61.2 ที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน ซึ่งมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถีประมาณร้อยละ 4.4 จึงเทียบกันไม่ได้

ตารางที่ 44 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
ของผู้อยู่บังคับบัญชากับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์
ตามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความยุติธรรมในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งของผู้อยู่บังคับบัญชา	ความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ปริญญาบัตร	ต่ำกว่าปริญญาบัตร	
ทุกครั้ง	80.0 (8)	60.6 (43)	63.0 (51)
บ่อยครั้ง น้อย หรือไม่เคย	83.3 (10)	55.4 (41)	59.3 (51)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 43 แล้วจะเห็นว่า
เมื่อนำเอาระดับการศึกษามาวิเคราะห์ประกอบด้วยกันจะเห็นว่าการศึกษาไม่ได้มีส่วน
อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของผู้อยู่บังคับบัญชา
กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน เพราะเหตุที่ว่ากรณีผู้จบปริญญาข้อมูลชี้ไปในทางที่มี
ความสัมพันธ์กัน ส่วนในกรณีผู้จบต่ำกว่าปริญญาข้อมูลชี้ไปในทางที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น
จึงไม่สามารถลงความเห็นได้อย่างมั่นใจว่าความยุติธรรมในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง
มีความสัมพันธ์กับความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานหรือไม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชากับความคึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามความยุติธรรมในการมอบงานของผู้บังคับบัญชา

ความยุติธรรมในการ เลื่อนขั้นของผู้บังคับ บัญชา	ความคึกคักของการ เปลี่ยนที่ทำงาน						รวม
	ร.พ.ราชวิถี			ร.พ.รามา			
	ความยุติธรรมในการมอบงาน			ความยุติธรรมในการมอบงาน			
	มาก	ปานกลาง และน้อย	รวม	มาก	ปานกลาง และน้อย	รวม	
ทุกครั้ง	44.0(11)	67.7(21)	57.1(32)	71.4(10)	81.8(9)	76.0(19)	63.0(51)
บ่อยครั้ง น้อยหรือ ไม่เคย	66.6(4)	54.8(17)	56.8(21)	80.0(4)	59.1(26)	61.2(30)	59.3(51)

จากตารางนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อมูลในตารางที่ 43 จะเห็นว่าข้อมูลที่ได้อีกจากข้อเท็จจริงที่ควรจะเป็นเกือบทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ามีข้อบกพร่องเกิดขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งตัวเลขนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบอย่างถูกต้องแล้ว ดังนั้นข้อบกพร่องต่าง ๆ จึงเนื่องมาจากสาเหตุคงได้กล่าวไว้แล้วในตารางที่ 28 และตัวเลขบางตัวในตารางก็มีจำนวนน้อยไป ดังนั้น จึงไม่สามารถจะบอกถึงความสัมพันธ์กันได้ เช่นเดียวกับในตารางที่ 32

ตารางที่ 46 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนให้ผู้ป่วยบังคับบัญชาที่มีความ
ก้าวหน้ากับความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน

การสนับสนุนให้ลูกน้องมีความก้าวหน้า	ความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม
	ร.พ. ราชวิถี	ร.พ. รามาฯ	
มาก	58.1 (25)	54.5 (6)	57.4 (31)
ปานกลาง	52.5 (21)	67.3 (33)	60.6 (54)
น้อย	70.0 (7)	71.4 (10)	70.8 (17)

จากตารางนี้ พบว่าทั้งสองแห่งที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ลูกน้องมีความ
ก้าวหน้ามากมีจำนวนร้อยละ 57.4 ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน และกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับ
บัญชาสนับสนุนให้ลูกน้องก้าวหน้าปานกลางและน้อย มีจำนวนร้อยละ 60.6 และ 70.8
ตามลำดับ ที่คัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน แสดงว่าการสนับสนุนให้ลูกน้องมีความก้าวหน้า
ของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความคัดค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน ฉะนั้นการสนับสนุนให้
ลูกน้องมีความก้าวหน้าของผู้บังคับบัญชาจึง เป็นปัจจัยสำคัญข้อหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคอง
การเปลี่ยนที่ทำงาน

พิจารณาเปรียบเทียบระหว่าง 2 โรงพยาบาลในกลุ่มที่เห็นว่าผู้บังคับบัญชา
สนับสนุนให้ลูกน้องก้าวหน้า น้อย โรงพยาบาลราชวิถีมีจำนวนพยาบาลร้อยละ 70.0 ที่คัด
ค้านการเปลี่ยนที่ทำงาน โรงพยาบาลรามารับดีมีจำนวนพยาบาลร้อยละ 71.4 ที่คัด
ค้านการเปลี่ยนที่ทำงานซึ่งมีจำนวนเกือบไม่ต่างกันเลย

ตารางที่ 47 ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน วิเคราะห์ตามระดับความกดดันในสภาพการทำงาน 5 ประการ

สถาบัน	ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน					
	สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน	สภาพการทำงาน
	ที่ 5 อย่าง	ที่ 4 อย่าง	ที่ 3 อย่าง	ที่ 2 อย่าง	ที่ 1 อย่าง	ไม่ทั้งหมด
ร.พ.ราชวิถี	71.4(5)	73.3(22)	60.0(15)	55.6(5)	66.7(2)	- (-)
ร.พ.รามมา	66.7(4)	67.6(25)	68.2(15)	50.0(3)	66.7(2)	- (-)

จากตารางนี้ เมื่อนำเอาความกดดันในสภาพการทำงานทั้ง 5 อย่าง ซึ่งได้แก่ ปริมาณงานที่ได้รับมอบให้ทำ ความมีอิสระในการทำงาน จำนวนเงินที่ได้รับ ความเบื่อน่ายต่อเพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นของผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์แล้ว จะเห็นว่าความกดดันในสภาพการทำงานนี้ไม่ได้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองโรงพยาบาลจะเห็นว่าจำนวนพยาบาลที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานเกือบจะไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี มี 7 ข้อ คือ

- 1.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
- 1.2 จำนวนเงินที่ได้รับ
- 1.3 ปริมาณเครื่องใช้ในการทำงาน
- 1.4 ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน
- 1.5 จำนวนเพื่อนสนิทที่มี
- 1.6 การใช้เหตุผลพิจารณาถึงโทษของผู้บังคับบัญชา
- 1.7 การสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ มี 3 ข้อ คือ

- 2.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
- 2.2 ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน
- 2.3 การสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลรามาริบัติ มี 6 ข้อ คือ

- 3.1 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
- 3.2 จำนวนเงินที่ได้รับ
- 3.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่อบรมมาเท่ากัน
- 3.4 จำนวนเพื่อนสนิทที่มี

3.5 การใช้เหตุผลพิจารณาโทษของผู้บังคับบัญชา

3.6 การสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้า

จากผลการศึกษาที่ได้กล่าวข้างต้น เห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลราชวิถีมีมากกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี แต่กลับปรากฏว่าจำนวนพยาบาลที่คิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงานในโรงพยาบาลราชวิถีมีน้อยกว่าพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งน่าจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงานหรือไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งนี้อยู่ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเอาสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งนี้เข้ามาศึกษาพิจารณาาร่วมด้วย ผลของการศึกษาแสดงไว้ในตารางที่ 48 ดังนี้

ตารางที่ 48 อัตราส่วนร้อยละของพยาบาลที่มีความคิดต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพทางสังคม และ เศรษฐกิจ

	สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	ความคิดต่อการเปลี่ยนที่ทำงาน		
		ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามา	
<u>อายุ</u>	21 - 25 ปี	55.2	80.0	67.6 (52)
	26 - 30 ปี	63.6	58.3	60.9 (49)
<u>สภาพการสมรส</u>	โสด	55.4	65.4	60.4 (83)
	สมรสแล้วอยู่รวมกัน	61.1	62.5	61.8 (16)
<u>จำนวนบุตร</u>	1 - 2 คน	66.6	71.4	69.0 (13)
	3 คนขึ้นไป	0	0	0 -
	แต่งงานแล้วไม่มีบุตร	57.1	66.6	61.8 (7)
<u>อาชีพคู่สมรส</u>	รับราชการ	73.3	66.6	69.9 (15)
	อาชีพอื่น	55.0	75.0	65.0 (11)

ตารางที่ 48 (ต่อ)

สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ	ความถี่ของการเปลี่ยนที่ทำงาน		รวม	
	ร.พ.ราชวิถี	ร.พ.รามาฯ		
<u>การศึกษาพื้นฐาน</u>	ประกาศนียบัตร	56.9	0	28.4 (53)
	อนุปริญญา	0	61.5	30.7 (32)
	ปริญญา	0	77.2	38.6 (17)
<u>วุฒิการศึกษาปัจจุบัน</u>	ประกาศนียบัตร	65.4	0	32.7 (53)
	อนุปริญญา	0	64.2	21.1 (27)
	ปริญญา	0	68.7	34.3 (22)
<u>อายุราชการ</u>	1-5 ปี	56.9	68.3	62.6 (88)
	6-10 ปี	61.5	54.5	58.0 (14)
<u>อัตราเงินเดือน</u>	1401-1700 บาท	59.0	60.0	59.5 (42)
	1701-2200 บาท	51.8	66.6	59.2 (60)
<u>รายได้พิเศษ</u>	ไม่มี	50.9	63.6	57.2 (48)
	ต่ำกว่า 500 บาท	62.5	66.6	64.5 (36)
	สูงกว่า 500 บาท	75.0	70.5	72.7 (18)
<u>จำนวนคนในอุปการะ</u>	ไม่มี	54.7	70.0	62.3 (51)
	1-3 คน	55.8	58.0	56.9 (42)
	3 คนขึ้นไป	75.0	100.0	87.5 (9)
<u>การใช้จ่ายเกินรายได้</u>	ไม่เกิน	45.4	72.7	59.1 (13)
	เกินบางเดือน	56.3	65.4	60.8 (67)
	เกินเกือบทุกเดือน	62.9	62.5	62.7 (22)

จากตารางจะเห็นว่าลักษณะทางสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของพยาบาล
ในโรงพยาบาลราชวิถีและโรงพยาบาลรามาริมที ที่มีความคิดต้องการ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน
มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ

โรงพยาบาลราชวิถี พยาบาลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุในช่วงระหว่าง 26-30 ปี
รับราชการมานานประมาณ 6 - 10 ปี สมรสแล้วมีบุตรจำนวน 1 - 2 คน อาชีพคู่สมรส
รับราชการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและวุฒิการศึกษาปัจจุบัน เพียงระดับประกาศนียบัตร

โรงพยาบาลรามาริมที พยาบาลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีอายุในช่วงระหว่าง 21-
25 ปี รับราชการมานานประมาณ 1 - 5 ปี เป็นโสด อาชีพของคู่สมรสทำงานเป็นลูกจ้าง
หรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ การศึกษาขั้นพื้นฐานและวุฒิการศึกษาปัจจุบัน ระดับปริญญา

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งที่มีความคิด
ต้องการ เปลี่ยนที่ทำงานจะเห็นว่า พยาบาลในโรงพยาบาลรามาริมที เป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า
มีอายุราชการน้อยกว่า เป็นโสดมากกว่า ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและวุฒิการศึกษาปัจจุบัน
สูงกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว คู่สมรสมีเงินเดือนสูงกว่า ดังนั้นจึงมีความกระตือรือร้นหาโอกาสที่
จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ที่คิดว่าคนมีความพอใจมากกว่า ซึ่งตรงข้ามกับพยาบาลใน
โรงพยาบาลราชวิถีที่เป็นผู้มีอายุมากกว่า มีอายุราชการมากกว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่า
โอกาสที่จะหางานทำย่อมยากกว่า และในช่วงอายุนี้ความกระตือรือร้นต่าง ๆ ย่อมจะลด
น้อยลง เป็นธรรมดา ผลจึงปรากฏออกมาว่าจำนวนพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริมที ที่
มีความคิดต้องการ เปลี่ยนที่ทำงานมีมากกว่าโรงพยาบาลราชวิถี ทั้ง ๆ ที่มีความพอใจ
พอใจในสภาพการทำงานน้อยกว่า

ฉะนั้น จึงพอจะกล่าวได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ในเรื่องสถานภาพทางสังคมและ
เศรษฐกิจดังกล่าว เป็นสาเหตุร่วมอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดต้องการ เปลี่ยนที่
ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั้งสองแห่งด้วย