

ความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร

นริศรา อาริรักษ์*, รักชนก น้อยอาษา, ธนอม นามวงศ์ และณัฐธามย์ จรรย์ยา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

(วันที่รับบทความ : 4 พฤษภาคม 2564 ; วันที่แก้ไข : 13 มิถุนายน 2564 ; วันที่ตอบรับ: 24 มิถุนายน 2564)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional analytical study) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยโสธร ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสุข (Happinometer) ด้วยตนเอง ของกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2561 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและ วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ด้วย Multiple logistic regression

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่าง 2,534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.03 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.70 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.60 ปี (SD± 10.30) ความชุกในการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 38.83 (95%CI 36.9 to 40.7) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานคือ 1) รายได้ และ 2) การศึกษา กล่าวคือ คนที่มีรายได้ 20,000 – 40,000 บาท (ORadj 0.71 95% CI 0.56 to 0.91) มีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อยกว่า ส่วนคนที่รายได้ 40,000 บาทขึ้นไป มีโอกาสในการเปลี่ยนงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคนที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท (ORadj 1.25 95% CI 1.01 to 1.56) ปัจจัยด้านการศึกษาพบว่าคนจบการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา (ORadj 0.31 95% CI 0.21 to 0.46), จบปริญญาตรี (ORadj 0.57 95% CI 0.40 to 0.83) และ จบสูงกว่าปริญญาตรี (ORadj 0.63 95% CI 0.48 to 0.82) มีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อยกว่าคนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

คำสำคัญ: การเปลี่ยนงาน ปัจจัยการเปลี่ยนงาน บุคลากรสาธารณสุข

Prevalence and Factors Associated with Changing Jobs of Public Health Personnel, Yasothon Province

Narisara Arrirak*, Ragchanog Noiassa, Thanom Namwong and Natcha Chanya

Yasothon Provincial Public Health Office

Abstract

The objective of this research was to study the prevalence and factors that associated with job changes of health personnel in Yasothon Province. The cross-sectional analytical study was conducted by using secondary data. The secondary data from Happinometer survey of Ministry of Public Health conducting in 2019 were used. The data analyzed using descriptive statistic and Multiple logistic regression.

The results found that 2,534 participants mostly were female (74.03%), government officer (54.70%), mean of age 39.60 (SD± 10.30). The prevalence of change jobs was 38.83% (95%CI 36.9 to 40.7). Factors associated with change jobs included, 1) income and 2) education. Person who income 20,000 – 40,000 Bath (OR_{adj} 0.71 95% CI 0.56 to 0.91) were fewer opportunities to change jobs than those who earn 40,000 Baht or more. Compared to people whose income was less than 20,000 Bath (OR_{adj} 1.25 95% CI 1.01 to 1.56). For education factor found who graduate vocational certificate/high vocational certificate/diploma (OR_{adj} 0.31 95% CI 0.21 to 0.46), bachelor (OR_{adj} 0.57 95% CI 0.40 to 0.83) and higher than bachelor degree (OR_{adj} 0.63 95% CI 0.48 to 0.82) was less likely to change jobs than those who have completed Grade 12.

Key words: Factors, Changing jobs, public health personnel

* Corresponding author : meawnaris@gmail.com , เบอร์โทรศัพท์ 089-6866163

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีค่านิยมหลัก (Core Value) ของบุคลากร “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ภายใต้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งเป็น 1 ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน การพัฒนาและการจัดการด้านกำลังคนก็ถือเป็นงานที่ยากที่สุด แต่ก็มีผลจำเป็นต่อการดำเนินการเพราะเป้าหมายหลักของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่เป้าหมายความสำเร็จด้านสุขภาพ ซึ่งการจะสร้างคนที่จะมีคุณภาพได้นั้นต้องมองที่พื้นฐานความต้องการของบุคลากร ทั้งปัจจัยพื้นฐาน สุขภาพในการทำงาน เป็นต้น กล่าวได้ว่า ต้องให้อาหารใจกับบุคลากรให้อิ่ม ให้มีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานเพื่อส่วนรวม ทั้งนี้ การสร้างค่านิยมแรงบันดาลใจ และกลยุทธ์การบริหารและพัฒนากำลังคนเพื่อให้บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข “เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก” เกิดความสามารถที่จะยกระดับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากร จะส่งผลให้ช่วยสร้างคุณค่าขององค์กรขึ้นอย่างถูกต้องและผลประโยชน์จะตกไปอยู่กับสุขภาพของประชาชนในที่สุด (โสภณ เมฆธน, 2560)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ซึ่งมีกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention Rate) อัตราการสูญเสีย (Loss Rate) และสถานการณ์กำลังคน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รวบรวมข้อมูลการสูญเสียบุคลากรในสังกัด ที่ลาออก การถูกให้ออกโดยมีความผิดและการโอน ทุกไตรมาสและวิเคราะห์หาสาเหตุการสูญเสียบุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาข้อมูลและกำหนดแนวทางทำแผนความก้าวหน้า รวมทั้งนำมาใช้เป็นข้อมูลในด้านการบริหารเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการบริหารจัดการข้อมูลกำลังคนด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดการให้บริการข้อมูลด้านบุคลากรในเรื่องความก้าวหน้า สิทธิประโยชน์ การตอบปัญหาเพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ปีงบประมาณ 2557-2560 อัตราการสูญเสีย (Loss Rate) ของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร มีแนวโน้มคงที่ ร้อยละ 1.03 , 1.93 , 1.79 และ 1.63 ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร, 2560) ส่วนปีงบประมาณ 2561 อัตราการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ร้อยละ 2.39 กลุ่มที่มีอัตราการสูญเสียสูงสุด คือ ลูกจ้างชั่วคราว ส่วนกลุ่มที่อัตราการสูญเสียต่ำสุด คือ ข้าราชการ ซึ่งสูงกว่า 4 ปีที่ผ่านมา สาเหตุการสูญเสีย คือ การลาออกของบุคลากร โดยเหตุผลคือ ไปบรรจุเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการ ประกอบอาชีพอื่น ธุรกิจส่วนตัว ศึกษาต่อและปัญหาสุขภาพ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร, 2561)

จากสถานการณ์และความสำคัญดังกล่าวของการสูญเสียบุคลากร จึงเป็นเหตุผลของการวิจัยเพื่อศึกษาความชุกและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร ซึ่งการศึกษานี้จะทำให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในจังหวัดยโสธร ทราบขนาดของปัญหาและนำผลการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไปวางแผนแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพ

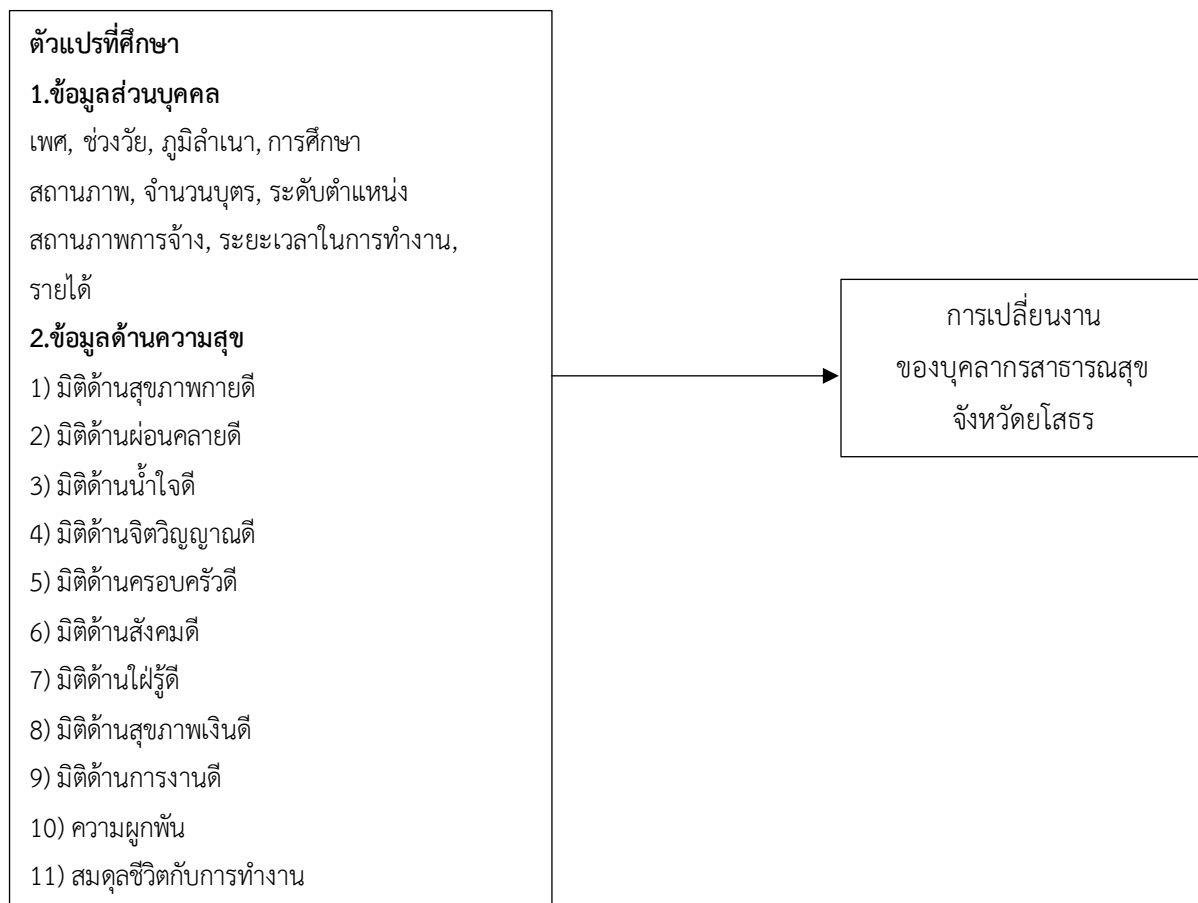
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความชุกของการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลด้านความสุขมีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional analytical study) เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลครั้งเดียว เพื่อศึกษาสภาพและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยโสธร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร ทั้งระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร จำนวน 2,916 คน ตัวอย่างในการวิจัยนี้ทำการศึกษาในประชากร

เกณฑ์การคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

- 1) เป็นบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยโสธร
- 2) เป็นบุคลากรใน 5 สถานภาพการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

- 3) บุคคลที่บันทึกข้อมูลเข้าไปในระบบ Happinometer กระทรวงสาธารณสุข

เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคคลที่มีการบันทึกข้อมูลไม่สมบูรณ์

การคำนวณหาขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คำนึงถึงวิธีการทางสถิติซึ่งทำการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน Multiple Logistic Regression เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอในการวัดระดับความสัมพันธ์ โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Hsieh YF (Hsieh YF, 1998) ค่าพารามิเตอร์ที่แทนค่าในสูตรคำนวณ ได้มาจากการวิจัยของคุณชูเกียรติ จากใจชน (ชูเกียรติ จากใจชน, 2560) ดังนี้

$$n_1 = \frac{P(1 - P)[Z_{1-\alpha} + Z_{1-\beta}]^2}{[B(1 - B)(P_0 - P_1)^2]}$$

ได้ค่า $n_1 = 513$ จากนั้นนำ ค่า n_1 ที่ได้มาคำนวณหาขนาด ตัวอย่างในการวิเคราะห์ Multiple Logistic Regression ได้ค่า $n_p = 684$ จากการคำนวณตามสูตรได้กลุ่มตัวอย่าง 648 คน ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 2,534 คน ถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการประเมินความสุข (Happinometer) ด้วยตนเอง ของกระทรวงสาธารณสุข ในปี 2561 ซึ่งไม่มีความยุ่งยากในการเก็บรวบรวมข้อมูลใหม่ และเพื่อให้ผลการศึกษา มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น ดังนั้น การวิจัยนี้จึงใช้ข้อมูลทั้งหมดในฐานข้อมูลดังกล่าว

$$n_p = \frac{n_1}{(1 - p_{1.23...p}^2)}$$

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) สำหรับบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข โดยระบบออนไลน์ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไป 10 ข้อ ได้แก่ เพศ, ช่วงวัย, ภูมิลำเนา, การศึกษา, สถานภาพ, จำนวนบุตร, ระดับตำแหน่ง, สถานภาพการจ้าง, ระยะเวลาในการทำงานและรายได้

2. ความสุข 11 ด้าน ดังนี้

- 1) มิติด้านสุขภาพกายดี จำนวน 6 ข้อ
- 2) มิติด้านผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ
- 3) มิติด้านน้ำใจดี จำนวน 5 ข้อ
- 4) มิติด้านจิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ
- 5) มิติด้านครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ
- 6) มิติด้านสังคมดี จำนวน 6 ข้อ
- 7) มิติด้านใฝ่รู้ดี จำนวน 3 ข้อ
- 8) มิติด้านสุขภาพเงินดี จำนวน 4 ข้อ
- 9) มิติด้านการงานดี จำนวน 17 ข้อ
- 10) ความผูกพัน จำนวน 9 ข้อ
- 11) สมดุลชีวิตกับการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

3. ประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบประเมินความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรสาธารณสุขผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขทั่วประเทศ ระหว่างเดือนตุลาคม 2561 ถึง กุมภาพันธ์ 2562 โดยใช้ข้อมูลของจังหวัดยโสธร ผ่านการคืนข้อมูลจากกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2,534 คน ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลครั้งเดียว โดยข้อมูลนั้นถูกนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาและ Multiple logistic regression วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรม Epi info โดยนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ซึ่งได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม ของศุภาพิชญ์ (มณีสาร) โพนโบร์แมนและคณะ (2558) สมพร ชูเชิด (2552) บุญพิชชา จิตต์ภักดีและคณะ (2556) บุญยืน สุขแสงทอง (2555) ผู้การวิเคราะห์เบื้องต้นเพื่อหาค่า Crude OR (95%CI) แล้วเลือกตัวแปรที่มีค่า p value น้อยกว่า 0.25 (Hosmer & Lemeshow, 2000) เข้าสู่การวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร (Multivariate analysis) ในโมเดลเริ่มต้น (initial regression model) จากนั้นทดสอบ multicollinearity ก่อนทำการ fit model ด้วยเทคนิค Enter Regression โดยคงตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในโมเดลสุดท้าย (final model) และประเมินความเหมาะสมของ model ด้วย Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit test ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร ด้วยสถิติ Multiple logistic regression นำเสนอค่า Adjusted odds ratio (ORadj) และ 95% CI ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2,534 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.03 สภาพการจ้าง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.70 รองลงมา ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 18.75 อายุเฉลี่ย 39.60 ปี (s.d. 10.30) การศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.48 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 27.90 สถานภาพ ส่วนใหญ่แต่งงานอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 58.96 รองลงมา โสด ร้อยละ 28.50 ลักษณะงาน ด้านบริการ ร้อยละ 65.10 อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 27.90 ระยะเวลา ที่ทำงานในองค์กร ส่วนใหญ่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.60 รองลงมา 6-9 ปี ร้อย ละ 19.46 รายได้ < 20,000 บาท/เดือน ร้อยละ 45.90 รองลงมา 20,000-40,000 บาท/เดือน ร้อยละ 32.12 ด้านความชุกของการเปลี่ยนงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการเปลี่ยนงาน 984 คน ร้อยละ 38.83 (95%CI, 36.9 to 40.7)

ด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร จากการ ทบทวนวรรณกรรมมีตัวแปรที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน 21 ตัวแปร จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เบื้องต้น เพื่อเลือกตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์แบบ Multivariate analysis ในโมเดลเริ่มต้น ซึ่งมีตัวแปรที่มีค่า p value < 0.25 จำนวน 12 ตัวแปร หลังการ fit model คงเหลือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติในโมเดลสุดท้าย (final model) ที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน มีทั้งหมด 6 ปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน 4 ปัจจัย (Risk Factor) ได้แก่ 1.ระยะเวลาในการทำงาน 2.สถานภาพสมรส 3.สถานภาพการจ้าง 4.มิติด้านจิตวิญญาณดี และปัจจัยป้องกันการเปลี่ยนงาน(Protective Factor) 2 ปัจจัย ได้แก่ 1.รายได้ 2.การศึกษา อย่างไรก็ตามมีเพียง 2 ตัวแปร ความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอย่างสมบูรณ์ คือ 1.ด้านรายได้ คนที่มีรายได้ 20,000 – 40,000 บาท มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน อยู่ 0.71 เท่า (95% CI 0.56 to 0.91), รายได้ 40,000 บาท ขึ้นไป มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน อยู่ 1.25 เท่า (95% CI 1.01 to 1.56) เมื่อเทียบกับ คนที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท 2.ด้านการศึกษา คนจบการศึกษา ปวช./ปวส./อนุปริญญา มีโอกาสในการ เปลี่ยนงาน อยู่ 0.31 เท่า (95% CI 0.21 to 0.46), จบปริญญาตรี มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน อยู่ 0.57 เท่า (95% CI 0.40 to 0.83), จบสูงกว่าปริญญาตรี มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน อยู่ 0.63 เท่า (95% CI 0.48 to 0.82) เมื่อเทียบกับ คนที่จบต่ำกว่าม.6 ผลการประเมิน model ด้วย Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit test ได้ค่า p value = 0.675 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร

ปัจจัย	ไม่เปลี่ยน งาน (n =1,550) n (%)	เปลี่ยนงาน (n =984) n (%)	Crude OR	Adjusted OR	95%CI	p value
1. ระยะเวลาในการทำงาน						0.001
น้อยกว่า 1 ปี	93(56.4)	72(43.6)				

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร (ต่อ)

ปัจจัย	ไม่ลาออก (n =1,550) n (%)	ลาออก (n =984) n (%)	Crude OR	Adjusted OR	95%CI	p value
1-2 ปี	167(60.9)	107(39.1)	1.89	1.20	1.36-2.93	<0.001
3-5 ปี	161(59.9)	108(40.1)	0.98	1.67	1.20-2.32	0.002
6-9 ปี	322(65.3)	171(34.7)	1.03	1.53	1.12-2.09	0.007
10 ปีขึ้นไป	807(60.5)	526(39.5)	0.82	1.12	0.88-1.43	0.370
2.รายได้ (บาท/เดือน)						<0.001
น้อยกว่า 20,000	819(70.4)	344(29.6)				
20,000 – 40,000	424(52.1)	390(47.9)	0.52	0.71	0.56-0.91	0.006
40,000 บาทขึ้นไป	307(55.1)	250(44.9)	1.13	1.25	1.01-1.56	0.048
3.การศึกษา						<0.001
ต่ำกว่า ม.6	305(78.8)	82(21.2)				
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	211(66.1)	108(33.9)	0.23	0.31	0.21-0.46	<0.001
ปริญญาตรี	911(58.5)	647(41.5)	0.43	0.57	0.40-0.83	0.003
สูงกว่าปริญญาตรี	123(45.6)	147(54.4)	0.60	0.63	0.48-0.82	0.001
4. สถานภาพ						<0.001
โสด	483(67.3)	235(32.7)				
แต่งงานอยู่ด้วยกัน	872(58.4)	622(41.6)	0.78	0.65	0.45-0.95	0.025
แต่งงานไม่ได้อยู่ด้วยกัน	54(55.1)	44(44.9)	1.14	1.11	0.80-1.55	0.538
อยู่ด้วยกันไม่ได้แต่งงาน	29(69.0)	13(31.0)	1.30	1.22	0.72-2.06	0.455
อย่าร้าง/หม้าย	112(61.5)	70(38.5)	0.72	0.88	0.41-1.88	0.736
5.สถานภาพการจ้าง						0.001
ข้าราชการ	728(52.4)	662(47.6)				
พนักงานราชการ	61(63.5)	35(36.5)	1.99	1.66	1.15-2.40	0.006
พนักงานกระทรวง สธ.	343(76.2)	107(23.8)	1.26	1.20	0.72-1.97	0.485
ลูกจ้างประจำ	92(74.8)	31(25.2)	0.68	0.79	0.56-1.11	0.168
ลูกจ้างชั่วคราว	326(68.6)	149(31.4)	0.74	0.82	0.50-1.35	0.439

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเปลี่ยนงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดยโสธร (ต่อ)

ปัจจัย	ไม่ลาออก (n =1,550) n (%)	ลาออก (n =984) n (%)	Crude OR	Adjusted OR	95%CI	p value
6.มิติด้านจิตวิญญาณดี						0.009
น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	น้อย	
ปานกลาง	453(56.1)	355(43.9)	1.09	1.24	0.38-4.07	0.723
มาก	1089(63.6)	624(36.4)	1.37	1.32	1.11-1.58	0.002

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และผลการวิจัย สามารถอธิบายเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ความชุกในการเปลี่ยนงานของการศึกษานี้ มีความใกล้เคียงกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา ที่ศึกษาในการเปลี่ยนงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ (อรุณรัตน์ คันธา และคณะ,2556)

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ได้แก่ (1) รายได้ กล่าวคือคนที่มียาได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีโอกาสเปลี่ยนงานมาก แต่กลับพบว่าคนที่มียาได้ 40,000 บาทขึ้นไปมีโอกาสเปลี่ยนงานมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ในกรณีแรก รายได้และสวัสดิการน้อยมีความต้องการในการปรับเปลี่ยนสายงานมากถึง ร้อยละ 65 จึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเนื่องจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนอาจก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่าง เช่น ผลการปฏิบัติงานต่ำลงและเกิดการลาออกจากงาน(สมพร ชูเชิด, 2556) กรณีหลัง เป็นไปได้ว่า คนที่มีรายได้ 40,000 บาท คือบุคลากรที่เป็นระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายซึ่งจะต้องมีการสับเปลี่ยนหรือย้ายงานอยู่เป็นประจำอยู่แล้ว (2) สถานภาพการจ้างบุคคลที่เป็นพนักงานราชการมีโอกาสเปลี่ยนมากกว่าข้าราชการ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าเนื่องจากสถาน การณ์ทำงานที่ไม่มั่นคง ซึ่งอาจมีผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำงานทำให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ (บุญพิชชา จิตต์ภักดีและคณะ, 2556) รวมทั้งปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยทำให้มีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากกว่า (บุญยืน สุขแสงทอง, 2555) ระดับการศึกษาต่ำ มีโอกาสลาออกมากกว่าการศึกษาสูงซึ่ง สอดคล้องกับรายได้และกลุ่มคนโสดไม่มีภาระด้านครอบครัวจึงทำให้สามารถย้ายงานหรือเปลี่ยนงานได้ง่าย ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพขององค์กรไม่น้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ ดังนั้น การย้ายงานบ่อย ๆ อาจมีผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ทั้งนี้ การแก้ไขปัญหา ควรมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการต่าง ๆ ในกลุ่มดังกล่าว อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางบวก (บุญยืน สุขแสงทอง, 2555)

การตรวจสอบความเหมาะสมทางสถิติของทั้ง 6 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน พบว่า โมเดลที่ได้มีความเหมาะสมกับข้อมูลได้ดี ($p\text{-value} > 0.05$) ซึ่งสามารถนำโมเดลดังกล่าวที่ประกอบไปด้วย 6 ตัวแปร หรือ 6 ปัจจัยดังกล่าว ไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการทำงานได้

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการจ้างและมีจิตวิญญาณดี มีผลต่อการเปลี่ยนงาน สามารถนำข้อมูลไปวางแผนด้านกำลังคนในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรที่มีจิตวิญญาณดี ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงาน
- 2) ควรศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มบุคลากรที่ลาออกไปแล้ว
- 3) ควรมีศึกษาประเด็นการเปลี่ยนงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

ข้อจำกัดของงานวิจัย

เนื่องจากข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งข้อมูลในด้านการเปลี่ยนงานนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถแยกรายละเอียดได้ ซึ่งการอาจจะเป็นการเปลี่ยนงานทั้งเชิงบวกและเชิงลบได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยโสธรทุกระดับ ที่ให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่เอื้อเฟื้อข้อมูลที่ได้จากการบันทึกผ่านโปรแกรม Happinometer กระทรวงสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- ชูเกียรติ จากใจชน. (2560). ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 12(42).
- บุญพิชชา จิตต์ภักดีและคณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 40 (ฉบับพิเศษ): 33-44 .
- บุญยืน สุขแสงทอง.(2555) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 6(1). 133-9.
- “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 64 ก, 14 มิถุนายน 2560, หน้า 5.
- ศุภาพิชญ์ (มณีสาคร) โพน โบร์แมนน์, วรณวิไล ภูตระกูล และนิรนาท วิทย์โชคกิตติคุณ. (2556). “โปรดดูแลเราก่อนที่พวกเราจะลาออก”สถานการณ์กำลังคนด้านสุขภาพจิตและจิตเวชที่ปฏิบัติงานนอกสังกัดกรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 7(2). 37-46.
- สมพร ชูเชิด. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารการแพทย์ โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์*, 24(2). 1-11.
- โสภณ เมฆธน. (2560). *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence Strategy*. ม.ป.ท.; 2560.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. (2560). *รายงานประจำปี 2560*. ยโสธร. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. ยโสธร. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยโสธร.
- อรุณรัตน์ คันธา. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3). 19-31.
- Hosmer, D. W. , and Lemeshow, S. (2000). *Applied Logistic Regression*. 2nd ed. New York. Wiley.
- Hsieh FY, Block DA, Larsen MD. (1998). *A simple method of sample size calculation for linear and logistic regression*. Stat Med 1998, 77. 7623- 34.