

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 90 ชุด ซึ่งสอบถามพยาบาลทหารอากาศ สังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศ ณ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และโรงพยาบาลจันทบูรเบกษา โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษา สามารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1-6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงานที่ทำ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7- ตารางที่ 11

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอื่น ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองบังคับบัญชา ดังแสดงไว้ในตารางที่ 12-21 และได้รวบรวมข้อมูลโดยรวมซึ่งเป็นปัจจัยมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 22.1-22.2 ส่วนส่วนระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุและตำแหน่งซึ่งได้แสดงไว้ในตารางที่ 23-24

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะ

ต้นฉบับไม่มีหน้านี้



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพครอบครัว

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	27	30.0
สมรส	56	62.2
หม้าย	1	1.1
หย่า	6	6.7
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 62.2 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 30 มีสถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ปัจจุบัน

รายได้ปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	2	2.2
10,001 - 15,000 บาท	18	20.0
15,001 - 20,000 บาท	30	33.3
20,001 - 25,000 บาท	30	33.3
มากกว่า 25,001 บาท	10	11.1
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท และ 20,001 - 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมามีรายได้ปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	7.8
ปริญญาตรี	79	87.8
ปริญญาโท	3	3.3
ปริญญาเอก	1	1.1
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา สูงที่สุดในระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 87.8 ปี รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.8 ระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 3.3 และระดับการศึกษาปริญญาเอกน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตรวจการพยาบาล	8	8.9
หัวหน้าหอผู้ป่วย/รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	26	28.9
พยาบาลเวรเช้า (ปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น)	30	33.3
พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง (ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/เข้าเวรยาม)	26	28.9
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวรเช้า (ปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย/รองหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาล 8 ชั่วโมง (ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/เข้าเวรยาม) คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งเป็นผู้ตรวจการพยาบาลน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.9

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

ข้อ ที่	ปัจจัยเชิง ใจ ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
4.	ความสามารถในการ แก้ปัญหาในหน่วย งานของท่าน	12 (13.3)	45 (50.0)	13 (14.4)	19 (21.1)	1 (1.1)	3.53 (มาก)	1
5.	การป้องกันความ เสี่ยงต่างๆในหน่วย งาน	8 (8.9)	39 (43.3)	19 (21.1)	22 (24.4)	2 (2.2)	3.32 (ปานกลาง)	2
6.	ความชำนาญในงาน พยาบาลของท่าน	13 (14.4)	40 (44.4)	3 (3.3)	29 (32.2)	5 (5.6)	3.30 (ปานกลาง)	3
เฉลี่ย							3.39	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสำเร็จ
ในงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดย
เฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.39 ซึ่ง โดยความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงานอยู่ในระดับ 3.53 รองลง
มาได้แก่ การป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับ 3.32 และความชำนาญในงาน
พยาบาล อยู่ในระดับ 3.30

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล

ข้อ ที่	ปัจจัยจุด ใจ ด้านความสำเร็จในงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
4.	ความสามารถในการ แก้ปัญหาในหน่วย งานของท่าน	12 (13.3)	45 (50.0)	13 (14.4)	19 (21.1)	1 (1.1)	3.53 (มาก)	1
5.	การป้องกันความ เสี่ยงต่างๆในหน่วย งาน	8 (8.9)	39 (43.3)	19 (21.1)	22 (24.4)	2 (2.2)	3.32 (ปานกลาง)	2
6.	ความชำนาญในงาน พยาบาลของท่าน	13 (14.4)	40 (44.4)	3 (3.3)	29 (32.2)	5 (5.6)	3.30 (ปานกลาง)	3
เฉลี่ย							3.38 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านความสำเร็จ
ในงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดย
เฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.38 ซึ่ง โดยความสามารถในการแก้ปัญหาในหน่วยงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 3.53
รองลงมาได้แก่ การป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางคือ 3.32 และ
ความชำนาญในงานพยาบาล อยู่ในระดับปานกลางคือ 3.30

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ข้อ ที่	ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
7.	ความรู้ในงานพัฒนา คุณภาพการพยาบาล	10 (11.1)	43 (47.8)	11 (12.2)	22 (24.4)	4 (4.4)	3.37 (ปานกลาง)	1
8.	ลักษณะงานพยาบาล ที่ ต้อง ใช้ ความ สามารถพิเศษ	17 (18.9)	37 (41.1)	6 (6.7)	26 (28.9)	4 (4.4)	3.41 (ปานกลาง)	2
9.	โครงการใหม่ ๆ ที่ เข้ามาในหน่วยงาน เช่น โครงการหลัก ประกันสุขภาพทั่ว หน้า	12 (13.3)	34 (37.8)	9 (10.0)	33 (36.7)	2 (2.2)	3.23 (ปานกลาง)	3
เฉลี่ย							3.34 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง เฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.34 โดยให้ความสำคัญในเรื่องความรู้ในงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล อยู่ในระดับ 3.37 รองลงมาคือ ลักษณะงานพยาบาลที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษอยู่ในระดับ 3.41 และโครงการใหม่ ๆ ที่เข้ามาในหน่วยงาน เช่น โครงการหลักประกันสุขภาพทั่วหน้า อยู่ในระดับ 3.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความรับผิดชอบ

ข้อ ที่	ปัจจัยจุดด้านความ รับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
10.	ความรับผิดชอบต่อ งานพยาบาล	17 (18.9)	39 (43.3)	6 (6.7)	28 (31.1)	0 (0)	3.50 (มาก)	1
11.	หน้าที่รับผิดชอบ อื่นๆในโรงพยาบาล	18 (20.0)	34 (37.8)	9 (10.0)	28 (31.1)	1 (1.1)	3.44 (ปานกลาง)	2
12.	ความตั้งใจที่จะ พัฒนาคุณภาพงาน พยาบาลของท่าน	12 (13.3)	37 (41.1)	15 (16.7)	26 (28.9)	0 (0)	3.39 (ปานกลาง)	3
เฉลี่ย							3.44 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความ รับผิดชอบมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.44 โดยความรับผิดชอบต่องานพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50 รองลง มาคือ หน้าที่รับผิดชอบอื่นๆในโรงพยาบาล อยู่ในระดับ 3.44 และความตั้งใจที่จะพัฒนาคุณภาพ งานพยาบาล อยู่ในระดับ 3.39 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความก้าวหน้า

ข้อ ที่	ปัจจัยเชิง จิต ด้านความก้าวหน้า	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
13.	การปรับเปลี่ยนชั้นยศ ตามระเบียบกองทัพ อากาศ	34 (37.8)	32 (35.6)	11 (12.2)	13 (14.4)	0 (0)	3.97 (มาก)	1
14.	การสนับสนุนให้ได้ รับการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	20 (22.2)	44 (48.9)	12 (13.3)	11 (12.2)	13 (14.4)	3.74 (มาก)	3
15.	การเลื่อนตำแหน่ง ทางการพยาบาล อย่างเหมาะสม	31 (34.4)	36 (40.0)	7 (7.8)	13 (14.4)	3 (3.3)	3.88 (มาก)	2
เฉลี่ย							3.86 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความก้าว
หน้า มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับ มากโดยเฉลี่ยอยู่
ในระดับ 3.86 โดยการปรับเปลี่ยนชั้นยศตามระเบียบกองทัพอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ 3.97 รองลง
มาคือ การเลื่อนตำแหน่งทางการพยาบาลอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับ 3.88 และการสนับสนุนให้
ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ 3.74 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ
แนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านเงินเดือน

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านเงินเดือน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
16.	รายได้ที่โรงพยาบาล ของท่านมอบให้	29 (32.2)	38 (42.2)	9 (10.0)	11 (12.2)	3 (3.3)	3.88 (มาก)	3
17.	ความยุติธรรมในการ ปรับเงินเดือนแต่ละ ครั้ง	35 (38.9)	40 (44.4)	7 (7.8)	8 (8.9)	0 (0)	4.13 (มาก)	2
18.	ความเท่าเทียมกันของ รายได้ของท่านกับ เพื่อนร่วมอาชีพที่โรง พยาบาลอื่น	40 (44.4)	35 (38.9)	7 (7.8)	7 (7.8)	1 (1.1)	4.18 (มาก)	1
เฉลี่ย							4.06 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านเงินเดือน
มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับ 4.06 ซึ่ง โดยความเท่าเทียมกันของรายได้กับเพื่อนร่วมอาชีพที่โรงพยาบาลอื่นอยู่ในระดับ
มากที่สุดคือ 4.18 รองลงมาคือ ความยุติธรรมในการปรับเงินเดือนแต่ละครั้งอยู่ในระดับ 4.13 และ
รายได้ที่โรงพยาบาลมอบให้ อยู่ในระดับ 3.88 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านโอกาส ได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
19.	โอกาสก้าวหน้าในที่ ทำงานปัจจุบัน	36 (40.0)	38 (42.2)	9 (10.0)	6 (6.7)	1 (1.1)	4.13 (มาก)	1
20.	การได้รับการอบรม พัฒนาเพิ่มพูนทักษะ ในวิชาชีพที่ทำงาน ปัจจุบัน	19 (21.1)	41 (45.6)	9 (10.0)	21 (23.3)	0 (0)	3.64 (มาก)	3
21.	การได้รับการฝึก อบรมตามระเบียบกอง ทัพอากาศในหลัก สูตรต่างๆ	19 (21.1)	43 (47.8)	13 (14.40)	14 (15.6)	1 (1.1)	3.72 (มาก)	2
เฉลี่ย							3.83 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านโอกาสได้ ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ ในระดับมาก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.83 ซึ่ง โดยโอกาสก้าวหน้าในที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในระดับ มากคือ 4.13 รองลงมาคือการได้รับการฝึก อบรมตามระเบียบกองทัพอากาศในหลักสูตรต่างๆ อยู่ ในระดับ 3.72และ การได้รับการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในระดับ 3.64 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านความ สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
22.	สัมพันธ์ภาพกับทีม สุขภาพในหน่วย งานของท่าน	14 (15.6)	30 (33.3)	11 (12.2)	33 (36.7)	2 (2.2)	3.23 (ปานกลาง)	3
23.	สัมพันธ์ภาพระหว่าง ท่าน กับ ผู้บังคับ บัญชาของท่าน	26 (28.9)	29 (32.2)	10 (11.1)	24 (26.7)	1 (1.1)	3.61 (มาก)	1
24.	ความร่วมมือจากผู้ ได้บังคับบัญชาของ ท่าน	10 (11.1)	38 (42.2)	12 (13.3)	27 (30.0)	3 (3.3)	3.28 (ปานกลาง)	2
เฉลี่ย							3.37 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความ
สัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศโดยเฉลี่ย
อยู่ในระดับปานกลางคือ 3.37 โดยสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 3.61
รองลงมาคือความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ในระดับ 3.28 และสัมพันธ์ภาพกับทีมสุขภาพใน
หน่วยงาน อยู่ในระดับ 3.23 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านสถานะทางอาชีพ

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านสถานะ ทางอาชีพ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
25.	ความนิยมชมชอบ ของบุคคลทั่วไปต่อ การเป็นพยาบาลของ ท่าน	9 (10.0)	29 (32.2)	11 (12.2)	37 (41.10)	4 (4.4)	3.02 (ปานกลาง)	3
26.	ความภูมิใจในการ เป็นพยาบาลของ ท่าน	19 (21.1)	30 (33.3)	6 (6.7)	29 (33.3)	6 (6.7)	3.30 (ปานกลาง)	2
27.	อาชีพพยาบาลต่อ การดำเนินชีวิต ครอบครัว	22 (24.4)	32 (35.6)	3 (3.3)	26 (28.9)	7 (7.8)	3.40 (ปานกลาง)	1
เฉลี่ย							3.24 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านสถานะทาง อาชีพที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศอยู่ในระดับปานกลางโดย เฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.24 โดยอาชีพพยาบาลต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับ 3.40 รองลง มาคือความภูมิใจในการเป็นพยาบาลอยู่ในระดับ 3.30 และความนิยมชมชอบของบุคคลทั่วไปต่อ การเป็นพยาบาลอยู่ในระดับ 3.02 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ช้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อ ที่	ปัจจัยด้าน นโยบายและการ บริหาร	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
28.	นโยบายการบริหาร งานของผู้บริหารโรง พยาบาลของท่าน	20 (22.2)	42 (46.7)	15 (16.7)	13 (14.4)	0 (0)	3.77 (มาก)	3
29.	ระบบการทำงาน ของโรงพยาบาลของ ท่าน	23 (25.6)	46 (51.1)	9 (10.0)	11 (12.2)	1 (1.1)	3.88 (มาก)	1
30.	ระบบการพัฒนาคูณ ภาพ (Hospital Accreditation) ของ โรงพยาบาลของ ท่าน	26 (28.9)	39 (43.3)	9 (10.0)	15 (16.7)	1 (1.1)	3.82 (มาก)	2
เฉลี่ย							3.82 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ช้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.82 โดยระบบการทำงานของโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 3.88 รองลงมาคือระบบการพัฒนาคูณภาพ (Hospital Accreditation) ของโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 3.82 และ นโยบายการบริหาร งานของผู้บริหารโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 3.77 ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 17 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านสภาพการทำงาน

ข้อ ที่	ปัจจัยด้าน สภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
31.	เครื่องมือเครื่องใช้ ทางการพยาบาลของ โรงพยาบาลของ ท่าน	11 (12.2)	18 (20.0)	22 (24.4)	37 (41.1)	2 (2.20)	2.99 (ปานกลาง)	3
32.	สิ่งแวดล้อมและ สถานที่ทำงาน ปัจจุบัน	10 (11.1)	31 (34.4)	15 (16.7)	32 (35.6)	2 (2.20)	3.17 (ปานกลาง)	2
33.	ปริมาณงานแต่ละ เวรของท่าน	22 (24.4)	40 (44.4)	8 (8.9)	18 (20.0)	2 (2.2)	3.69 (มาก)	1
เฉลี่ย							3.28 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.28 โดยปริมาณงานแต่ละเวรอยู่ในระดับ 3.69 รองลงมาคือสิ่งแวดล้อมและสถานที่ทำงานปัจจุบันอยู่ในระดับ 3.17 และเครื่องมือเครื่องใช้ทางการพยาบาลของโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 2.99

ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 18 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
34.	ความสุข ในการ ทำงานในอาชีพ พยาบาล	45 (50.0)	22 (24.4)	9 (10.0)	14 (15.6)	0 (0)	4.09 (มาก)	1
35.	การปฏิบัติงานนอก เวลาราชการ (เวร บ่าย,เวรดึก)	15 (16.7)	38 (42.2)	8 (8.9)	26 (28.9)	3 (3.3)	3.40 (ปานกลาง)	2
36.	ความผูกพันกับโรง พยาบาลที่ ท่าน ทำงานอยู่	16 (17.8)	38 (42.2)	10 (11.1)	25 (27.8)	1 (1.1)	3.38 (ปานกลาง)	3
เฉลี่ย							3.62 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านความเป็น
อยู่ส่วนตัว มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับมากโดย
เฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.62 ซึ่ง โดยความสุขในการทำงานในอาชีพพยาบาล อยู่ในระดับ 4.09
รองลงมาคือ การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เวรบ่าย,เวรดึก) อยู่ในระดับ 3.40 และความผูกพันกับ
โรงพยาบาลที่ทำงานอยู่อยู่ในระดับ 3.38 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 19 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านความ มั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
37.	ความมั่นคงในสถาน ภาพของโรง พยาบาลท่าน	17 (18.9)	40 (44.4)	8 (8.9)	24 (26.7)	1 (1.1)	3.53 (มาก)	1
38.	ความสำคัญ ของ หน่วยงานของท่าน ต่อโรงพยาบาล	12 (13.3)	38 (42.2)	10 (11.1)	29 (32.2)	1 (1.1)	3.34 (ปานกลาง)	3
39.	การดูแลเกี่ยวกับ ความปลอดภัยใน การทำงาน	14 (15.6)	40 (44.4)	9 (10.0)	26 (28.9)	1 (1.1)	3.44 (ปานกลาง)	2
เฉลี่ย							3.44 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัย ด้านความมั่นคง
ในการทำงานมีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับ
ปานกลาง เฉลี่ยอยู่ในระดับ 3.44 โดยความมั่นคงในสถานภาพของโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 3.53
รองลงมาคือ การดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับ 3.44 และความสำคัญของ
หน่วยงานต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับ 3.34 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
40.	กฎระเบียบในการ ปฏิบัติงานของท่าน	15 (16.7)	33 (36.7)	12 (13.3)	29 (32.2)	1 (1.1)	3.36 (ปานกลาง)	3
41.	ความยุติธรรมจาก การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	38 (42.2)	37 (41.1)	7 (7.8)	7 (7.8)	1 (1.1)	4.16 (มาก)	1
42.	ความสามารถของ หัวหน้าหน่วยในการ เป็นที่ปรึกษา	15 (16.7)	42 (46.7)	13 (14.4)	1 (21.1)	1 (1.1)	3.57 (มาก)	2
เฉลี่ย							3.70 (มาก)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัยด้านวิธีการ ปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด 3.70 โดยความยุติธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากคือ 4.16 รองลงมาคือความสามารถของหัวหน้าหน่วยในการเป็นที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 3.57 และกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ 3.36 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 21 แสดงจำนวนร้อยละและค่าเฉลี่ย ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยที่มีผลต่อ แนวโน้ม การลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ด้านอื่น ๆ

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านอื่น ๆ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (ความหมาย)	ลำดับ ที่
		มีผล อย่างยิ่ง	มีผล มาก	มีผล ปาน กลาง	มีผล น้อย	ไม่มี ผลอย่าง ยิ่ง		
43.	จำนวนวันลาและวัน หยุดพักผ่อน ประ จําปี	14 (15.6)	26 (28.9)	9 (10.0)	38 (42.2)	3 (3.3)	3.11 (ปานกลาง)	3
44.	สวัสดิการ การรักษาพยาบาล	18 (20.0)	35 (38.9)	10 (11.1)	25 (27.8)	2 (2.2)	3.47 (ปานกลาง)	2
45.	เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออก จากงาน	26 (28.9)	41 (45.6)	9 (10.0)	13 (14.4)	1 (1.1)	3.87 (มาก)	1
เฉลี่ย							3.48 (ปานกลาง)	

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัย ด้านอื่น ๆ มีผล ต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.48 โดยให้ระดับความสำคัญ ของปัจจัย ด้านเงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน อยู่ในระดับ มากเท่ากับ 3.87 รองลงมาคือสวัสดิการ การรักษาพยาบาล อยู่ในระดับปานกลางคือ 3.47 และ จำนวนวันลาและวันหยุดพักผ่อนประจำปีอยู่ในระดับ 3.11 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 22.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม

ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ความก้าวหน้า	3.86	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.70	มาก
ความรับผิดชอบ	3.44	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.38	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.34	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.54	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 22.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 3.54 ซึ่งปัจจัยด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับที่หนึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.70

ส่วนปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.44 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ย 3.33 นโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.32 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.34 ตามลำดับ

ตารางที่ 22.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	4.06	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.83	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.82	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.70	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.62	มาก
ด้านอื่น ๆ	3.48	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.44	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.37	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.28	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.24	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.58	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 22.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของด้านที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากคือ 3.58 ซึ่งปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ย 3.83 นโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.82 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.70 ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 3.62 ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มน้ำการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ย 3.37 สภาพการทำงานมีระดับความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ย 3.28 และ ด้านสถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 23.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ
หมายเหตุ n = 90

ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	มาก	3.76	มาก	3.64	มาก	3.77	มาก
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.61	มาก	3.32	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	มาก	3.37	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.04	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.69	มาก	3.45	ปานกลาง	3.37	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	4.22	มาก	3.89	มาก	3.82	มาก	3.44	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.79	มาก	3.56	มาก	3.49	ปานกลาง	3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 23.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.79 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.56 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.49 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 50 ปี ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 23.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก
 โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ หมายเหตุ n = 90

ปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย
เงินเดือน	4.19	มาก	4.27	มาก	3.92	มาก	3.81	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.94	มาก	4.11	มาก	3.64	มาก	3.51	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.78	มาก	3.45	ปาน กลาง	3.30	ปาน กลาง	2.89	ปาน กลาง
สถานะทางอาชีพ	3.78	มาก	3.35	ปาน กลาง	3.06	ปาน กลาง	2.89	ปาน กลาง
นโยบายและการบริหาร	4.11	มาก	3.97	มาก	3.59	มาก	3.56	มาก
สภาพการทำงาน	3.42	ปาน กลาง	3.26	ปาน กลาง	3.16	ปาน กลาง	3.19	ปาน กลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.14	มาก	3.75	มาก	3.53	มาก	3.22	ปาน กลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	มาก	3.58	มาก	3.23	ปาน กลาง	3.33	ปาน กลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.06	มาก	3.75	มาก	3.58	มาก	3.48	ปาน กลาง
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	4.06	มาก	3.59	มาก	3.32	ปาน กลาง	3.04	ปาน กลาง
เฉลี่ย	3.93	มาก	3.71	มาก	3.43	ปาน กลาง	3.29	ปาน กลาง

จากตารางที่ 23.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวมจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.93 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.71 สำหรับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อ
แนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
เท่ากับ 3.43 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 50 ปีให้ระดับความสำคัญของปัจจัย
คำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลางเท่ากับ 3.29 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23.3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ ที่ระดับอายุ 21-30 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	21-30 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ความก้าวหน้า	4.22	มาก
เงินเดือน	4.19	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	4.14	มาก
นโยบายและการบริหาร	4.11	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.06	มาก
ด้านอื่น ๆ	4.06	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.94	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.83	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.78	มาก
สถานะทางอาชีพ	3.78	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.72	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.69	มาก
ความรับผิดชอบ	3.69	มาก
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.61	มาก
สภาพการทำงาน	3.42	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.88	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 23.3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ เท่ากับ 21-30 ปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความก้าวหน้า เฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 4.22 รองลงมา ได้แก่ ด้านเงินเดือนมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.06 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.94 ความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.83

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.78 สถานภาพทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.78 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.72 การได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.69 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.69 ความสำเร็จของงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.61 และสภาพการทำงานซึ่งมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.42



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ ที่ระดับอายุ 31-40 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	31-40 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	4.27	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.11	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.97	มาก
ความก้าวหน้า	3.89	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.75	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	มาก
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	3.59	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.58	มาก
ความรับผิดชอบ	3.45	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.45	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.37	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.35	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.32	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.26	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.66	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 23.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ เท่ากับ 31-40 ปี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 3.66 โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 4.27 (มากที่สุดในทุกช่วงอายุ) รองมาคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 4.11 นโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.97 ความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.89 การได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.76 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.75

ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.59 และความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.58 ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ส่วนความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.45 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.45 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.37 สถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.35 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.32 และสภาพการทำงานซึ่งผู้ตอบ แบบสอบถามให้มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ยที่ 3.26



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 23.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ ที่ระดับอายุ 41-50 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	41-50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	3.92	มาก
ความก้าวหน้า	3.82	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.64	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.64	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.59	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.58	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.53	มาก
ความรับผิดชอบ	3.37	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.35	ปานกลาง
ด้านอื่น ๆ	3.32	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.30	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.26	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.23	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.16	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.06	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.45	ปานกลาง

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 23.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุ เท่ากับ 41-50 ปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.45 โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.92 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.64 การได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.64 นโยบายการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.59 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.58 ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.53 ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.37 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.32 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.30 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.26 ความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.23 สภาพการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.16 และด้านสถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.06



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 23.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุที่มากกว่า 50 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	มากกว่า 50 ปี	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	3.81	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.77	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.56	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.51	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.48	ปานกลาง
ความก้าวหน้า	3.44	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.41	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.40	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.33	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.22	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.19	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	ปานกลาง
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	3.04	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับร่วมงาน	2.89	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	2.89	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.33	ปานกลาง

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 23.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามอายุที่ มากกว่า 50 ปี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคือ 3.33 โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.81 รองลงมาคือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.77 นโยบายการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.56 โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.51 ซึ่งให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านความก้าวหน้า

มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.41 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.40 ความสำเร็จ
 ในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.33 ความมั่นคงในการทำงานมีระดับความ
 สำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.22 ความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.19 สภาพการทำงานมี
 ระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.04 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.04 ด้านอื่น ๆ
 มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.04 สถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.89
 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ
 ปานกลาง เท่ากับ 2.89



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 24.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง
หมายเหตุ n = 90

ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	ผู้ตรวจการพยาบาล		ทน./รองทน.หอผู้ป่วย		พยาบาลเวรเช้า		พยาบาลเวร 8 ชม.	
	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	มาก	3.83	มาก	3.80	มาก	3.56	มาก
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.04	ปาน กลาง	3.57	มาก	3.38	ปาน กลาง	3.38	ปาน กลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	ปาน กลาง	3.35	ปานกลาง	3.40	ปาน กลาง	3.42	ปาน กลาง
ความรับผิดชอบ	3.21	ปาน กลาง	3.69	มาก	3.44	ปาน กลาง	3.31	ปาน กลาง
ความก้าวหน้า	3.86	มาก	3.93	มาก	3.90	มาก	3.88	มาก
เฉลี่ย	3.35	ปาน กลาง	3.67	มาก	3.58	มาก	3.51	มาก

จากตารางที่ 24.1 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวมจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็น หัวหน้าหรือรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.67 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวรเช้า (ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ) ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.58 สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวร 8 ชั่วโมง (ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ) ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.51 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

All rights reserved

ตารางที่ 24.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก

โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง

หมายเหตุ n = 90

ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	ผู้ตรวจการพยาบาล		หน./รอนท.หอผู้ป่วย		พยาบาลเวรเช้า		พยาบาลเวร 8 ชม.	
	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่าเฉลี่ย	ความ หมาย	ค่า เฉลี่ย	ความ หมาย
เงินเดือน	3.54	มาก	4.13	มาก	4.10	มาก	4.08	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.46	ปาน กลาง	3.93	มาก	3.88	มาก	3.90	มาก
ความสัมพันธ์กับร่วมงาน	2.67	ปาน กลาง	3.60	มาก	3.26	ปาน กลาง	3.58	มาก
สถานะทางอาชีพ	2.54	ปาน กลาง	3.38	ปานกลาง	3.17	ปาน กลาง	3.49	ปาน กลาง
นโยบายและการบริหาร	3.36	ปาน กลาง	3.90	มาก	3.80	มาก	3.86	มาก
สภาพการทำงาน	3.25	ปาน กลาง	3.43	ปานกลาง	3.23	ปาน กลาง	3.05	ปาน กลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.83	ปาน กลาง	3.72	มาก	3.77	มาก	3.77	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	2.67	ปาน กลาง	3.55	มาก	3.46	ปาน กลาง	3.63	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.17	ปาน กลาง	3.88	มาก	3.61	มาก	3.86	มาก
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	2.88	ปาน กลาง	3.57	มาก	3.43	ปาน กลาง	3.73	มาก
เฉลี่ย	3.04	ปาน กลาง	3.71	มาก	3.57	มาก	3.70	มาก

จากตารางที่ 24.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็น หัวหน้าหรือรองหัวหน้าหอผู้ป่วย ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 3.71 รองลงมาได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวร 8 ชั่วโมง (ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ) ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.70 สำหรับผู้ตอบ

แบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวรเช้า (ปฏิบัติหน้าที่เวลาราชการ) ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากับ 3.57 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาลให้ระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากับ 3.04 ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24.3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	ผู้ตรวจการพยาบาล	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
ความก้าวหน้า	3.86	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	มาก
เงินเดือน	3.54	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.46	ปานกลาง
นโยบายและการบริหาร	3.36	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.25	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.21	ปานกลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.17	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.04	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.04	ปานกลาง
ด้านอื่น ๆ	2.88	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.83	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2.67	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	2.67	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	2.54	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.14	ปานกลาง

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 24.3 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่งผู้ตรวจการพยาบาล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นผู้ตรวจการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลางคือ 3.14 โดยให้ระดับความสำคัญเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.86 การได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านเงินเดือนมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากับ 3.54

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศซึ่งให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.46 นโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.36 สภาพการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.25 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.21 วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.17 ความสำเร็จของงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.04 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.04 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.88 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.83 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.67 ความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.67 และสถานะทางอาชีพ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 2.54

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 24.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง หน./รอง หน.หอผู้ป่วย

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	หน./รอง หน.หอผู้ป่วย	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	4.13	มาก
ความก้าวหน้า	3.93	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.93	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.90	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.88	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.72	มาก
ความรับผิดชอบ	3.69	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.60	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.58	มาก
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.57	มาก
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	3.57	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.55	มาก
สภาพการทำงาน	3.43	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.38	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.35	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.70	มาก

หมายเหตุ n = 90

ตารางที่ 24.4 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง หน./รอง หน.หอผู้ป่วย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นหน./รอง หน.หอผู้ป่วย ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 3.70 โดยให้ระดับความสำคัญ ด้านเงินเดือนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ 4.13 รองมาคือ ด้านความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า ในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.90 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.88 ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.72 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.69 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมี

ระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.60 การได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.58
 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.57 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญ
 ที่ค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.55 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม
 ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ใน
 ในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.43 สถานะทางอาชีพมี
 ระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.38 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.35 ตาม
 ลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved

ตารางที่ 24.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง พยาบาลเวรเช้า

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	พยาบาลเวรเช้า	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	4.10	มาก
ความก้าวหน้า	3.90	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.88	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.80	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.80	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.77	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.61	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.46	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.44	ปานกลาง
ด้านอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ	3.43	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.38	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.26	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.23	ปานกลาง
สถานะทางอาชีพ	3.17	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.58	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 24.5 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง พยาบาลเวรเช้า ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลเวรเช้า ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมากคือ 3.58 โดยให้ระดับความสำคัญ ด้านเงินเดือน เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ 4.10 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.90 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านนโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.80 การได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.80

ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.77 วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.61

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ ซึ่งมีความสำคัญที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.44 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.43 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.40 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.28 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.26 สภาพการทำงาน มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.23 และสถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.17 ตามลำดับ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a stylized elephant facing left, with a decorative tusk. Above the elephant is a traditional Thai lamp (Lampang) with a flame. The emblem is surrounded by a circular border containing the Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' at the top and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' at the bottom. There are also decorative floral motifs on the sides.

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 24.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง พยาบาลเวร 8 ช.ม.

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศ	พยาบาลเวร 8 ช.ม.	
	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
เงินเดือน	4.08	มาก
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.90	มาก
ความก้าวหน้า	3.88	มาก
นโยบายและการบริหาร	3.86	มาก
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	3.86	มาก
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.77	มาก
ด้านอื่น ๆ	3.73	มาก
ความมั่นคงในการทำงาน	3.63	มาก
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.58	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.56	มาก
สถานะทางอาชีพ	3.49	ปานกลาง
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.42	ปานกลาง
ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล	3.38	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.31	ปานกลาง
สภาพการทำงาน	3.05	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.63	มาก

หมายเหตุ n = 90

จากตารางที่ 24.6 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง ซึ่งปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ/เข้าเวรยาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่ง พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง ให้ระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้าย ของพยาบาลทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในมากที่สุดคือ 3.63 โดยให้ระดับความสำคัญด้านเงินเดือน เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ 4.08 รองลงมาคือ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.90 ความก้าวหน้ามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.88 นโยบายและการบริหารมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.86 วิธีการปกครองบังคับบัญชามีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.86 ความเป็นอยู่ส่วนตัวมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านอื่น ๆ มีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.73 ความมั่นคงในการ

ทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.63 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.58 การได้รับความยอมรับนับถือมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.56

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลทหารอากาศโดยรวม จำแนกตามตำแหน่ง เฉพาะตำแหน่ง พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง ที่มีระดับความสำคัญเฉลี่ยที่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสถานะทางอาชีพมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.49 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.42 ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.38 ความรับผิดชอบมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.31 และสภาพการทำงานมีระดับความสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.05 ตามลำดับ

4.3. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการทำงานและข้อเสนอแนะ

4.3.1 ปัญหาในการทำงาน

ด้านเงินเดือน (12 คน)

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

ความก้าวหน้า และโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (6 คน)

1. โอกาสก้าวหน้า ในเรื่องการเลื่อนยศในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย
2. การสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีน้อย เนื่องจากปัญหาขาดแคลนบุคลากร

นโยบายและการบริหาร (19 คน)

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

ด้านสภาพการทำงาน (13คน)

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

ความเป็นอยู่ส่วนตัว (8 คน)

1. ใช้เวลาในการทำงานมาก เหลือเวลาให้ครอบครัวน้อย ทำให้เกิดปัญหาในครอบครัว
2. โอกาสย้ายเพื่ออยู่ใกล้ครอบครัวมีน้อย เนื่องจาก ปัญหาบุคลากรขาดแคลน

4.3.2. ข้อเสนอแนะ

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