

สถานการณ์การทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นสำเร็จปีการศึกษา 2552

ปริยนุช ชัยกองเกียรติ วท.บ., ศศ.ม., ศษ.ด.

นุศรา ดาวโรจน์ พย.บ., วท.ม.

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ การวิจัยเรื่องสถานการณ์การทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นสำเร็จปีการศึกษา 2552 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบวิเคราะห์ (analytical research study) มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและอธิบายสถานการณ์การทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นสำเร็จปีการศึกษา 2552 ประชากรเป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2552 จากวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 32 แห่งรวม 4,000 คน ดำเนินการศึกษาในเดือนมีนาคมถึงมิถุนายน 2555 โดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ ได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในจำนวน 1,467 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก ส่วนใหญ่ทำงานตรงตามหลักสูตรที่จบ โดยเฉพาะหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตทำงานตรงตามหลักสูตรที่จบร้อยละ 100.00 มีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุดถึงร้อยละ 87.7 เป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 7.4 โดยเฉพาะในตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัช เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน เจ้าพนักงานโสต ไม่มีคนใดเป็นข้าราชการเลย และประกอบกิจการส่วนตัว/พนักงานบริษัท น้อยที่สุดร้อยละ 0.2 เมื่อพิจารณาเงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงานพบว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการ มีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,001 - 10,000 บาท น้อยกว่ากลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 11,001 - 15,000 บาท สำหรับสถานที่ทำงานพบว่า ปัจจุบันทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.0 รองลงมาคือโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 19.2 โรงพยาบาลทั่วไป ร้อยละ 13.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ร้อยละ 5.6 และโรงพยาบาลเฉพาะทางร้อยละ 4.0 และทำงานในวิทยาลัยพยาบาลหรือวิทยาลัยการสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด และภาคเอกชน รวมกันคิดเป็นเพียงร้อยละ 3.3 (2) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นงานที่ทำ ในทางตรงกันข้ามมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับน้อยที่สุด รองลงมาเป็นตำแหน่งปัจจุบันและความก้าวหน้าของสายงาน (3) สถานภาพการทำงานปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับการวางแผนเปลี่ยนงานหรือลาออกในอนาคตที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นคือ การวางแผนการเปลี่ยนงานหรือลาออกขึ้นอยู่กับสถานภาพการทำงานปัจจุบัน โดยกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการมีแนวโน้มจะเปลี่ยนงานหรือลาออกสูงมากกว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับสถาบันที่จบพบว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นคือสถานภาพการทำงานปัจจุบันที่เป็นข้าราชการหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถาบันที่จบด้วย โดยกลุ่มที่เป็นข้าราชการมีแนวโน้มจะจบจากวิทยาลัยพยาบาลภาคใต้สูงกว่าภาคอื่น ๆ ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่า การได้รับบรรจุเป็นข้าราชการภายหลังสำเร็จการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจวางแผนงานในอนาคตมาก จึงเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังคนทุกสาขาของสถาบันพระบรมราชชนก และของกระทรวงสาธารณสุขต่อไปในอนาคต โดยนอกจากจะวางแผนการผลิตอย่างไรให้เพียงพอแล้ว ยังคงต้องคำนึงถึงการธำรงรักษากำลังคนไว้ในระบบสุขภาพด้วย อย่างน้อยที่สุดนอกจากการมีงานทำที่มั่นคงในตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขแล้ว คงต้องให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในสายงาน ของวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย

คำสำคัญ: สถานการณ์การทำงาน, บัณฑิต, สถาบันพระบรมราชชนก, กำลังคนด้านสาธารณสุข, ข้าราชการ

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนก มีภารกิจสำคัญในการผลิตและพัฒนาบุคลากรให้แก่ระบบบริการสุขภาพ ให้มีทั้งปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเพียงพอในการบริการสุขภาพแก่ประชาชน สอดคล้องกับความต้องการของระบบบริการสุขภาพ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 จนถึงปี พ.ศ. 2543 กระทรวงสาธารณสุขได้พยายามแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพในระดับพื้นที่ โดยจัดให้ผู้เรียนทำสัญญารับทุนการศึกษาเป็นนักเรียนทุนของจังหวัดที่ตนเองมีภูมิลำเนาอยู่ และได้รับการอุดหนุนการศึกษาระหว่างเรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้กลับไปปฏิบัติงานเป็นข้าราชการในหน่วยงานเจ้าของทุน ในท้องถิ่นของตนเอง ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้อยู่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้เป็นเวลานาน ช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในระดับพื้นที่ชนบทมาโดยตลอด

ต่อมาเมื่อรัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ และจำกัดกำลังคนภาครัฐ ทำให้กระทรวงสาธารณสุขไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งเพื่อบรรจุนักเรียนทุนที่เข้ารับการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 เป็นต้นมา ดังนั้นตั้งแต่ปี 2547 ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันพระบรมราชชนก จึงไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ โดยผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในสถานบริการของรัฐต้องบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ในปี 2551 กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดนโยบายให้สถานบริการในสังกัดสามารถทำสัญญาให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาพยาบาลได้ แต่ส่วนใหญ่เป็นการเริ่มทำสัญญากับนักศึกษาใหม่ และยังไม่มีการทำสัญญากับนักศึกษาหลักสูตรอื่นๆ แต่อย่างใด ดังนั้นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในปี 2552 จึงอาจไปทำงานตามสมัครใจ ซึ่งไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ในการผลิตบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

ในปี 2554 สถาบันพระบรมราชชนกสำรวจการทำงานของบัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2552 จำนวน 3,795 คน ผลการสำรวจพบว่าบัณฑิตส่วนใหญ่ทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่มี

รายละเอียดการคงอยู่หรือลาออก⁽¹⁾ จากการศึกษา งานวิจัยเรื่องปัญหาสมองไหลของบุคลากรสุขภาพจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนของสำนักงานวิจัยและพัฒนา-กำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนลูกจ้างสายวิชาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขระบุว่า พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ และไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ พบว่าร้อยละ 48.7 จะลาออกในปีแรกที่เริ่มทำงาน ในปีต่อมาจะลาออกอีกร้อยละ 25.6 และลดลงอย่างต่อเนื่องในปีถัดมา⁽²⁾ และจากการศึกษาของวรรณภา ประไพพานิช และคณะ พบว่าสิ่งที่น่าเป็นห่วงที่สุด คือพื้นที่ที่ขาดแคลนกำลังคนและอยู่ในข่ายทุรกันดาร เช่น จังหวัดน่าน ลูกจ้างพยาบาลลาออกถึงร้อยละ 90.0 ในปีแรก แต่ในทางตรงข้ามพบว่า หากมีการบรรจุเข้ารับราชการ เช่น ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่พิเศษ กลับสามารถรักษาพยาบาลจบใหม่ได้ร้อยละ 92.3 ด้วยการให้บรรจุเป็นข้าราชการ⁽³⁾ สาเหตุที่เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งคือ การที่ภาครัฐยึดนโยบายใช้งานบุคลากรเหล่านี้ในฐานะลูกจ้างของโรงพยาบาล หรือที่เรียกว่าเป็นลูกจ้างเงินบำรุง ได้รับเงินเดือนจากโรงพยาบาลโดยไม่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ปี 2548 ซึ่งถือว่าเป็นการลดความมั่นคงในการจ้างงาน สวนทางกับการเพิ่มขึ้นของความต้องการบริการสุขภาพของประชาชน ทำให้ผู้ที่ไม่ได้รับการบรรจุหาทางเลือกใหม่เพื่อความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งอัตราลาออกของพยาบาลจบใหม่ที่เป็นลูกจ้างสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นข้าราชการถึง 9 เท่า⁽³⁾

นอกจากนี้จากรายงานการวิจัยของสำนักงานวิจัยและพัฒนา-กำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ในปี 2554⁽⁴⁾ พบว่า กำลังคนด้านสาธารณสุขขาดแคลนเข้าขั้นวิกฤติ ไม่แตกต่างจากแพทย์และพยาบาล โดยระบบสาธารณสุขของประเทศยังมีความต้องการกำลังคนในระดับผู้ช่วยสนับสนุนด้านการแพทย์และสาธารณสุข โดยได้เสนอแนะให้กระทรวงสาธารณสุขผลิตกำลังคนในระดับผู้ช่วยซึ่งยังมีความจำเป็นในระยะ 5 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีแหล่งผลิตอื่นๆ เช่น

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน เจ้าหน้าที่เวชกรรมฟื้นฟู รังสีการแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยสนับสนุน โอกาสการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความก้าวหน้าทาง ผลงานวางแผนการผลิตกำลังคนผู้ช่วยในระยะ 5 ปี โดยประสานกับภาคีที่เกี่ยวข้อง และควรฟื้นฟูหลักสูตร ที่ได้พัฒนาแล้ว แต่ไม่มีการผลิต เช่น รังสีเทคนิค และเวชกรรมฟื้นฟู ส่วนข้อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คือควรพิจารณาโอกาสในการ ศึกษาต่อของหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจ สภาวิชาชีพสนับสนุนการผลิตกำลังคนผู้ช่วย พยาบาลเสริมการพัฒนาศักยภาพของผู้ช่วย และเอื้อโอกาส ต่อการศึกษาต่อยอดในระดับวิชาชีพ

จากการศึกษาความต้องการกำลังคนทางด้าน สุขภาพของระบบการให้บริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิในประเทศไทย ในปี 2555 ในการ ทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลที่เกี่ยวข้องโดย ศุภสิทธิ์ พรธรรณารุโณทัย และพุดตาน พันธุ์เนตร⁽⁵⁾ ศูนย์วิจัย- และติดตามความเป็นธรรมทางสุขภาพ คณะแพทย- ศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รายงานไว้ว่า การพัฒนา จัดสรร และจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ และเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในประเทศไทยที่ใช้นโยบาย ประกันสุขภาพ ถ้วนหน้าแบบมีรัฐเป็นผู้จัดหาบริการ สุขภาพให้แก่ประชาชน เช่น กรณีประเทศไทยมี ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น จำนวนของ ทรัพยากรที่มีความต้องการของประชาชน การธำรง รักษากำลังคนด้านสุขภาพ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ ผู้ทำงานทางด้านสาธารณสุข การควบคุมและดูแล คุณภาพการผลิต ปัญหาการพัฒนาศักยภาพกำลังคน ทางแพทย์ในสาขาเฉพาะทาง และปัญหาปศุสัตว์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ การไม่มีตำแหน่งบรรจุ และการขาดแคลนกำลังคน ด้านสุขภาพที่รุนแรงในบางภูมิภาค เป็นต้น ดังนั้น ใน การพิจารณาเรื่องกรอบการวางแผนกำลังคนทางด้าน สุขภาพนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ มากมาย ทั้งปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับอุปสงค์ของกำลังคนทางด้านสุขภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุปทานกำลังคนทางด้านสุขภาพ

ในการพิจารณาปัจจัยดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ ข้อมูลจำนวนมาก ในการวิเคราะห์ประกอบการพิจารณา และการจัดสรรกำลังคนทางด้านสุขภาพควรจะทำแบบ เป็นพลวัตรเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง เช่น โครงสร้างอายุและเพศของประชากรที่ เปลี่ยนแปลง หรือการมีเทคโนโลยีทางการแพทย์ใหม่ๆ มากขึ้น

ดังนั้นสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นองค์กรที่มี หน้าที่ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น และระบบบริการสุขภาพของ กระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นควรสำรวจติดตาม บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกทั้งหมดที่จบใน ปีการศึกษา 2552 และทำงานเป็นปีที่ 2 เพื่อให้ทราบถึง รายละเอียดของการทำงานหลังจบการศึกษา และ การวางแผนในอนาคตของบัณฑิตกลุ่มนี้โดยมอบหมาย ให้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ยะลา จัดทำเป็นงาน วิจัยชั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นที่ใช้ในการกำหนด นโยบายและวางแผนการผลิตกำลังคนของสถาบัน- พระบรมราชชนกทุกสาขา รองรับการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและอธิบาย สถานการณ์การทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรม- ราชชนก รุ่นสำเร็จปีการศึกษา 2552 เพื่อใช้เป็นฐาน ข้อมูลในการจัดทำแผนการผลิตบุคลากรสาธารณสุข ของสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบวิเคราะห์ ช่วงเวลาศึกษาคือ มีนาคมถึงมิถุนายน 2555

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบัณฑิตทั้งหมดที่สำเร็จการศึกษาใน ปีการศึกษา 2552 จากวิทยาลัย 32 แห่ง ในสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก จำนวนรวม 4,000 คน

กลุ่มตัวอย่างเลือกจากประชากรทั้งหมด เนื่องจาก

ต้องการทราบสถานการณ์การทำงานของบัณฑิตทุกคน ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2552 จากวิทยาลัย 32 แห่งในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก หากกำหนด ตัวอย่างโดยอาศัยตารางการประมาณขนาดตัวอย่างของ Yamane⁽⁶⁾ ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนด ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 364 คน⁽⁷⁾ แต่เนื่องจาก งานวิจัยนี้เป็นการติดตามบัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก ภายหลังจากการศึกษาแล้ว และทำงานใน สถานบริการสุขภาพซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ติดตาม โดยใช้ที่อยู่ที่บ้านติดต่อแจ้งไว้ในวันรับปริญญา ซึ่งยังไม่แน่นอน มีโอกาสได้รับแบบสอบถามคืนต่ำ นอกจากนี้ อาจเกิดความลำเอียงที่เกิดขึ้นจากการไม่ได้รับ หรือ ได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ (non-response bias) ซึ่งเป็นความลำเอียงที่เกิดขึ้นจากผู้ให้ข้อมูลบางคน ไม่ให้ข้อมูลหรือให้ข้อมูลไม่ครบถ้วน โดยทั่วไปพบว่า อัตราการได้ข้อมูลกลับคืนมายังนักวิจัย (return rate) จากการสำรวจทางไปรษณีย์โดยใช้แบบสอบถามมีค่า อยู่ระหว่างร้อยละ 10.0-50.0 มีเทคนิคบางประการ ที่นักวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับลด ความลำเอียงที่เกิดขึ้นได้ โดยขยายขอบเขตของการเลือก ตัวอย่างให้มีขนาดกว้างขึ้นกว่าเดิม เพื่อเพิ่มอำนาจใน การสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น⁽⁸⁾ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกตัวอย่างจากทุกวิทยาลัยที่สามารถ ติดต่อจากที่อยู่ที่อยู่ทางไปรษณีย์ได้ และกำหนดขนาด ตัวอย่างจากการกำหนดอัตราการได้รับคืนไว้ที่ร้อยละ 35.0-40.0 ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในงานวิจัยนี้จึง เท่ากับ 1,400 -1,600 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง (self-administered) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผ่านความเห็นชอบของ สถาบันพระบรมราชชนก เพื่อติดตามสถานการณ์ การทำงานของบัณฑิตรุ่นปีการศึกษา 2552 อย่างต่อเนื่อง แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบัณฑิต เป็น การประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีความพึงพอใจในเรื่องนั้น มากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีความพึงพอใจในเรื่องนั้นมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีความพึงพอใจในเรื่องนั้น ปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีความพึงพอใจในเรื่องนั้นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีความพึงพอใจในเรื่องนั้น น้อยที่สุด

การแปลผล เกณฑ์การพิจารณาแปลผลความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นแบ่งเป็น 3 ระดับตามช่วง คะแนน ดังนี้

3.68 - 5.00 หมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติ- งานในระดับมาก

2.34 - 3.67 หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติ- งานในระดับปานกลาง และ

1.00 - 2.33 หมายถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติ- งานในระดับน้อย

ตอนที่ 3 แผนการทำงานในอนาคต เหตุผล และ ข้อเสนอแนะสำหรับสถาบันพระบรมราชชนก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ขึ้นตอนการดำเนินงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. รวบรวมรายชื่อบัณฑิต สถานที่ทำงาน จากการสำรวจการทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นจบปีการศึกษา 2552 ในเดือนกรกฎาคม 2553 ซึ่งเป็นช่วงวันรับปริญญา และทิ้งช่วงเวลาให้บัณฑิต ทำงานครบ 2 ปี จึงเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูล
2. จัดทำเป็นรายการข้อมูลเพื่อสืบค้นที่อยู่ที่สามารถส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ได้
3. จัดทำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสำรวจข้อมูล นำเสนอ

- สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อผ่านความเห็นชอบ ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และเสนอรองปลัด-กระทรวงสาธารณสุขลงนามเพื่อขอความร่วมมือ ให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนภายในระยะเวลาที่กำหนด
4. ติดต่opraxitioner ยะลา เพื่อจัดทำไปรษณีย์ตอบรับ
 5. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ในช่วงเดือนมีนาคมถึงมิถุนายน 2555 ตามที่อยู่ที่บ้านติดแจ้งไว้ในวันรับปริญญา และลงรหัสตามวิทยาลัยที่จบ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งรวม 4,000 ฉบับ
 6. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้คำตอบที่สมบูรณ์มากที่สุด
 7. รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลค่าคะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของเครื่องมือประเมินที่กำหนดไว้
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนในอนาคตกับความพึงพอใจในงาน โดยใช้สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนแรงค์ (Spearman rank correlation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับการวางแผนงานในอนาคต และความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับสถาบันที่จบ โดยใช้การทดสอบไควอร์สแควร์

ผลการศึกษา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามกลับคืนมารวม 1,536 ชุด อัตราการได้ข้อมูลกลับคืนมาของนักวิจัย (return rate) มีค่าเท่ากับร้อยละ 38.4 โดยแบ่งเป็นส่งคืนเนื่องจากลาออกแล้ว 56 คน ย้าย 2 คน เสียชีวิต 1 คน และไม่มีชื่อตามที่อยู่ให้ไว้ 10 คน รวม 69 คน ที่เหลือเป็นแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้จำนวน 1,467

คน

ผลการศึกษาการทำงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นสำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2552 ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาได้ 2 ปี จำนวน 1,467 คน เป็นบัณฑิตจากวิทยาลัยพยาบาล จำนวน 1,044 คน คิดเป็นร้อยละ 71.2 บัณฑิตจากวิทยาลัยการสาธารณสุข จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3 และบัณฑิตจากวิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5

ผลการวิเคราะห์ที่มีประเด็นสำคัญๆและรายละเอียดดังนี้

1. หลักสูตรการศึกษาที่จบกับตำแหน่งงาน
จากการวิจัยพบว่าบัณฑิตจากสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นจบในปีการศึกษา 2552 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจบจาก 9 หลักสูตร ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรพยาบาล-ศาสตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเวชกิจฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 7.4 นอกจากนั้นมีจำนวนใกล้เคียงกันได้แก่หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) ร้อยละ 5.9 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) ร้อยละ 5.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรเวชระเบียน ร้อยละ 3.7 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) ร้อยละ 3.5 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาบาลคลินิก) ร้อยละ 2.2 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) ร้อยละ 1.8 และหลักสูตรประกาศนียบัตรโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์ ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 1) และเมื่อพิจารณาตำแหน่งการทำงานในปัจจุบันพบว่าบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นที่จบปีการศึกษา 2552 ส่วนใหญ่ทำงานตรงตามหลักสูตรที่จบ โดยเฉพาะหลักสูตรพยาบาล-ศาสตรบัณฑิตทำงานตรงตามหลักสูตรที่จบร้อยละ 100.0
2. สถานภาพการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับตามตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 1 หลักสูตรที่บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนกจบในปีการศึกษา 2552

| ลำดับที่ | หลักสูตร | จำนวน | ร้อยละ |
|----------|--|-------|--------|
| 1. | พยาบาลศาสตรบัณฑิต | 1,019 | 69.5 |
| 2. | วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน) | 26 | 1.8 |
| 3. | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) | 78 | 5.3 |
| 4. | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) | 87 | 5.9 |
| 5. | ประกาศนียบัตรวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยาคลินิก) | 32 | 2.2 |
| 6. | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) | 51 | 3.5 |
| 7. | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน | 109 | 7.4 |
| 8. | ประกาศนียบัตรเวชระเบียน | 55 | 3.7 |
| 9. | ประกาศนียบัตรโสตทัศนศึกษาทางการแพทย์ | 10 | 0.7 |
| | รวม | 1,467 | 100.0 |

บัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนกมีสถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุดถึงร้อยละ 87.7 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 7.4 และประกอบกิจการส่วนตัวหรือเป็นพนักงานบริษัทน้อยที่สุด ร้อยละ 0.2 (ตารางที่ 2)

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,415 คน พบว่า บัณฑิตจากสถาบันพระบรมราชชนกในทุกตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีสถานภาพการทำงานที่ไม่เป็นข้าราชการรวมกันถึงร้อยละ 92.8 โดยเฉพาะในตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัช เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน เจ้าพนักงานโสต ไม่มีคนใดเป็นข้าราชการเลย เมื่อพิจารณาเงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการ มีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,001 – 10,000 บาท น้อยกว่ากลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงตั้งแต่ 11,001 – 15,000 บาท เช่นเดียวกับกับตำแหน่งงานอื่นๆ ที่กลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่มีเงินเดือนสูงกว่า (ตารางที่ 3) สำหรับสถานที่ทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,464 คนพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพการทำงานทั้งที่เป็นข้าราชการและไม่ใช่ข้าราชการ ปัจจุบันทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.01 รองลงมาคือโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 19.2 โรงพยาบาลทั่วไป

ตารางที่ 2 สถานภาพการทำงานในปัจจุบันของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก

| หลักสูตร | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------------------|-------|--------|
| ข้าราชการ | 109 | 7.4 |
| พนักงานราชการ | 27 | 1.9 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 1,187 | 87.7 |
| ลูกจ้างประจำ | 41 | 2.8 |
| ประกอบกิจการส่วนตัว พนักงานบริษัท | 3 | 0.2 |
| รวม | 1,467 | 100.0 |

ร้อยละ 13.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ร้อยละ 5.6 และโรงพยาบาลเฉพาะทางร้อยละ 4.0 โดยมีเฉพาะกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการเท่านั้นที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลหรือวิทยาลัยการสาธารณสุของค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด และภาคเอกชน รวมกันคิดเป็นร้อยละ 3.3 (ตารางที่ 4) เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มตามตำแหน่งการทำงานมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พยาบาลวิชาชีพ สถานภาพการทำงานในปัจจุบัน พบว่าเป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 8.9 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,001 – 10,000 บาท

ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการมีถึงร้อยละ 91.1 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 13,001 – 14,000 บาทมากที่สุด รองลงมาเป็นช่วงเงินเดือน 11,000–12,000 บาท พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุดร้อยละ 35.48 โรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 29.0 และโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 20.4 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุดร้อยละ 46.6 โรงพยาบาล-

ศูนย์ร้อยละ 26.6 และโรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 15.15 2.2 นักวิชาการสาธารณสุข สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า เป็นข้าราชการร้อยละ 50.0 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,001 – 10,000 บาท กลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการร้อยละ 50.0 มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 11,001 – 12,000 บาท นักวิชาการสาธารณสุขกลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 50.0 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 25.0 และ

ตารางที่ 3 เงินเดือนที่ได้รับของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบัน และสถานภาพการทำงาน (n= 1,415)

| เงินเดือนที่ได้รับ (บาท) | ตำแหน่งงานในปัจจุบัน | | | | | | | | | | รวม |
|-----------------------------|----------------------|----------|----------------------------|----------------------------|--|---------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------|-----------|--------------|
| | พยบ. | นวก. | จพง. สาธารณสุข ชุมชน | จพง. สาธารณสุข ทันต. | จพง. เภสัช วิทยาศาสตร์ การแพทย์ | จพง. เวชกิจ ฉุกเฉิน | จพง. ผู้ช่วยเหลือ คนไข้ | จนท. สาธารณสุข | จพง. โสต | | |
| ข้าราชการ | | | | | | | | | | | |
| 7,100 – 8,000 | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 2 | - | 3 |
| 8,001 – 9,000 | - | - | 3 | 2 | - | - | - | - | - | - | 5 |
| 9,001 – 10,000 | 83 | 3 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 87 |
| 10,001 – 11,000 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| 11,001 – 12,000 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 12,001 – 13,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 3 |
| 13,001 – 14,000 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| 14,001 – 15,000 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 |
| รวม | 87 | 4 | 4 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 102 |
| ไม่ใช่ราชการ | | | | | | | | | | | |
| 5,800 – 7,000 | - | - | - | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| 7,100 – 8,000 | - | - | 7 | 2 | - | 1 | 2 | - | 2 | - | 14 |
| 8,001 – 9,000 | 4 | - | 33 | 21 | 38 | 12 | 48 | - | 28 | 3 | 187 |
| 9,001 – 10,000 | 7 | - | 50 | 28 | 48 | 16 | 41 | - | 22 | 7 | 219 |
| 10,001 – 11,000 | 61 | 2 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 64 |
| 11,001 – 12,000 | 211 | 6 | - | 1 | 2 | - | - | - | 1 | - | 221 |
| 12,001 – 13,000 | 153 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 153 |
| 13,001 – 14,000 | 231 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 232 |
| 14,001 – 15,000 | 142 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 143 |
| 15,001 – 16,000 | 42 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 42 |
| 16,001 – 17,000 | 31 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 31 |
| 17,001 – 18,000 | 5 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 6 |
| รวม | 887 | 8 | 94 | 52 | 88 | 29 | 92 | - | 53 | 10 | 1,313 |

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรืออำเภอร้อยละ 25.0 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 62.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 12.5 และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรืออำเภอร้อยละ 25.0

2.3 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า เป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 4.08 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 8,001 – 9,000 บาท ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ มีถึงร้อยละ 95.92 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001 – 10,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

กลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 25.0 และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรืออำเภอร้อยละ 75.0 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 36.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 40.4 องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตำบลร้อยละ 8.5 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรืออำเภอร้อยละ 6.4 เท่ากันกับโรงพยาบาลทั่วไป โดยเป็นที่น่าสังเกตว่าในงานวิจัยนี้พบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุข-ชุมชนทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือตำบลมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ

2.4 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข สถานภาพการ

ตารางที่ 4 ตำแหน่งงานในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ทำงานในปัจจุบัน และสถานภาพการทำงาน (n= 1,464)

| ตำแหน่งงานในปัจจุบัน | สถานที่ทำงานในปัจจุบัน | | | | | | | | | รวม |
|--------------------------------|------------------------|------|------|--------|---------------|---------------|-------|-----------------|---------------|-------|
| | รพศ. | รพท. | รพช. | รพ.สต. | วพบ./ วสส. | อบต./ อบจ. | เอกชน | รพ. เฉพาะทาง | สสจ./ สสอ. | |
| ข้าราชการ | | | | | | | | | | |
| พยาบาลวิชาชีพ | 19 | 27 | 33 | 3 | - | - | - | 11 | 0 | 93 |
| นักวิชาการสาธารณสุข | 0 | 0 | 2 | 1 | - | - | - | 0 | 1 | 4 |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | 1 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | 0 | 3 | 4 |
| เจ้าพนักงานทันต | 0 | 0 | 2 | 0 | - | - | - | 0 | 0 | 2 |
| เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ | 0 | 0 | 1 | 0 | - | - | - | 0 | 0 | 1 |
| ผู้ช่วยเหลือคนไข้ | 0 | 0 | 1 | 0 | - | - | - | 0 | 0 | 1 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข | 0 | 0 | 3 | 0 | - | - | - | 0 | 0 | 3 |
| รวม | 20 | 27 | 42 | 4 | - | - | - | 11 | 4 | 108 |
| ไม่ใช่ราชการ | | | | | | | | | | |
| พยาบาลวิชาชีพ | 246 | 140 | 431 | 24 | 23 | 0 | 12 | 48 | 0 | 924 |
| นักวิชาการสาธารณสุข | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | 1 | 6 | 34 | 38 | 1 | 8 | 0 | 0 | 6 | 94 |
| เจ้าพนักงานทันต | 0 | 3 | 33 | 12 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 52 |
| เจ้าพนักงานเภสัช | 2 | 10 | 75 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 92 |
| เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ | 2 | 2 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 30 |
| เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน | 6 | 3 | 81 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 92 |
| ผู้ช่วยเหลือคนไข้ | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| เจ้าหน้าที่สาธารณสุข | 4 | 6 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 52 |
| เจ้าพนักงานโสต | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 |
| รวม | 261 | 170 | 737 | 78 | 25 | 10 | 13 | 48 | 14 | 1,356 |

ทำงานในปัจจุบันพบว่า เป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 3.7 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 8,001-9,000 บาท ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ มีถึง ร้อยละ 96.30 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001-10,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขกลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 100.0 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาล-ชุมชนร้อยละ 63.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 23.1

2.5 เจ้าพนักงานเภสัชกรรม สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า ไม่มีใครเป็นข้าราชการเลย โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001-10,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานเภสัชกรรมทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 81.5 โรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 10.9

2.6 เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า เป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 3.3 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในช่วง 7,001 - 8,000 บาท ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการมีถึงร้อยละ 96.7 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001 - 10,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์กลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 100.0 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 83.3 โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เท่ากันคือร้อยละ 6.7

2.7 เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า ไม่มีใครเป็นข้าราชการเลย กลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการมีถึงร้อยละ 100.0 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 8,001 - 9,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานเวชกิจ-ฉุกเฉิน ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 88.0 โรงพยาบาลศูนย์ร้อยละ 6.5

2.8 เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า เป็นข้าราชการเพียงร้อยละ 5.4 เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในช่วง 7,001 - 8,000 บาท ในทางตรงกันข้ามกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการมีถึงร้อยละ 94.6 โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 8,001 - 9,000 บาทมากที่สุด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกลุ่มที่เป็นข้าราชการทำงานใน

โรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 100 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นข้าราชการ ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 80.8 โรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 11.5

2.9 เจ้าพนักงานโสต สถานภาพการทำงานในปัจจุบันพบว่า ไม่มีใครเป็นข้าราชการเลย โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 9,001-10,000 บาทมากที่สุด เจ้าพนักงานโสต ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนถึงร้อยละ 90.0

3. ความพึงพอใจในงาน จากการวิจัยพบว่า บัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นจบปีการศึกษา 2552 มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (Mean=3.75, SD=0.73) รองลงมาเป็นงานที่ทำ (Mean=3.66, SD=0.68) ในทางตรงกันข้ามมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับน้อยที่สุด (Mean=2.68, SD=0.84) รองลงมาเป็นตำแหน่งปัจจุบัน (Mean=3.03, SD=0.99) และความก้าวหน้าของสายงาน (Mean=3.04, SD=1.00) (ตารางที่ 5)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับแผนการทำงานในอนาคต

พบว่าสถานภาพการทำงานปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับการวางแผนเปลี่ยนงานหรือลาออกในอนาคต ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นคือ การวางแผนการเปลี่ยนงานหรือลาออก ขึ้นอยู่กับสถานภาพการทำงานปัจจุบัน โดยกลุ่มที่ไม่ใช่ข้าราชการมีแนวโน้มจะเปลี่ยน

ตารางที่ 5 ความพึงพอใจของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นจบปีการศึกษา 2552 จำแนกรายด้านและโดยรวม

| ความพึงพอใจ | Mean | SD |
|----------------------------|------|------|
| ในงานที่ทำ | 3.66 | 0.68 |
| ในตำแหน่งปัจจุบัน | 3.03 | 0.99 |
| ในเงินเดือนที่ได้รับ | 2.68 | 0.84 |
| ในสถานที่ปฏิบัติงาน | 3.58 | 0.76 |
| ในเพื่อนร่วมงาน | 3.75 | 0.73 |
| ในผู้บังคับบัญชา | 3.59 | 0.85 |
| ในความก้าวหน้าของสายงานนี้ | 3.04 | 1.00 |
| รวม | 3.33 | 0.55 |

งานหรือ ลาออกสูงมากกว่ากลุ่มที่เป็นข้าราชการ (ตารางที่ 6)

ส่วนสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับสถาบันที่จบ พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 นั่นคือ สถานภาพการทำงานปัจจุบันที่เป็นข้าราชการหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสถาบันที่จบด้วย โดยกลุ่มที่เป็นข้าราชการมีแนวโน้มจะจบจากวิทยาลัยพยาบาลภาคใต้สูงกว่าภาคอื่น ๆ (ตารางที่ 7)

วิจารณ์

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนกยังมีความต้องการปัจจัยในการดำรงชีวิตและความมั่นคงในชีวิตซึ่งสอดคล้องตามทฤษฎีของมาสโลว์ที่เสนอทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์⁽⁹⁾ ส่วนการวางแผนงานในอนาคตและเหตุผล

ในการเปลี่ยนงานหรือลาออก พบว่าบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก ต้องการเปลี่ยนสายงานหรือลาออกถึงร้อยละ 57.7 โดยมีเหตุผลต้องการเป็นข้าราชการมากที่สุด โดยสาเหตุส่วนใหญ่ในการเปลี่ยนสายงานของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก คือไม่พอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ และเหตุผลในการเปลี่ยนสายงานคือ ต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา หรือดูแลบิดามารดา นอกจากนี้พบว่าการวางแผนเปลี่ยนงานในอนาคต มีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับความพึงพอใจในงานคือ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสถานที่ปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้คล้ายคลึงกับรายงานการวิจัย ของนงลักษณ์ และคณะ⁽¹⁰⁾ ที่รายงานปัจจัยการดำรงอยู่ของบุคลากร สาธารณสุขระดับปฐมภูมิ คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับแผนการทำงานในอนาคต

| สถานภาพการทำงานปัจจุบัน | แผนการทำงานในอนาคต | | | | χ^2 | p |
|-------------------------|--------------------|--------|------------|--------|----------|-------|
| | ไม่เปลี่ยนงาน | | เปลี่ยนงาน | | | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | | |
| ข้าราชการ | 67 | 61.5 | 42 | 38.5 | 17.66* | <0.01 |
| ไม่ใช่ข้าราชการ | 554 | 40.8 | 804 | 59.2 | | |

* p<0.01

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการทำงานปัจจุบันกับสถาบันที่จบ แบ่งกลุ่มตามประเภทของวิทยาลัย

| สถานภาพการทำงานปัจจุบัน | สถาบันที่จบ | | | | | | | | | | รวม | χ^2 | p | | | |
|-------------------------|-------------|------|----------|------|----------|------|--------|------|--------|------|-----|----------|-------|-------|-------|-------|
| | วทบ. | | วทบ. | | วสส. | | วทก. | | วทก. | | | | | | | |
| | ภาคกลาง | | ภาคเหนือ | | ภาคอีสาน | | ภาคใต้ | | 7 แห่ง | | | | | วทก. | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | | n | % | |
| ข้าราชการ | 25 | 22.9 | 11 | 10.1 | 1 | 0.9 | 57 | 52.3 | 11 | 10.1 | 4 | 3.7 | 109 | 100.0 | 1.69* | <0.01 |
| ไม่ใช่ข้าราชการ | 344 | 25.3 | 282 | 20.8 | 191 | 14.1 | 133 | 9.8 | 316 | 23.3 | 92 | 6.8 | 1,358 | 100.0 | | |

* p<0.01

หมายเหตุ: จำนวนเซลล์ที่มีขนาดตัวอย่างน้อยกว่า 5 มีร้อยละ 16.7

ลักษณะงาน ค่าตอบแทนนอกจากเงินเดือน ส่วนเหตุผล การโยกย้ายเกี่ยวกับภาระงานมากเกินไป ดูแลครอบครัว งบประมาณไม่พอ และตำแหน่งขาดความก้าวหน้า ดังนั้น การที่จะให้บุคลากรสาธารณสุขคงอยู่ คงต้องเพิ่ม ตำแหน่งงานและเพิ่มเกณฑ์การเป็นคนในพื้นที่ในการ พิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนา ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน

จากเหตุผลที่ บัณฑิตส่วนใหญ่เลือกเปลี่ยนงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิต แสดงให้เห็นว่าระบบผล ตอบแทนอย่างเดียวไม่เพียงพอ ยังมีส่วนของความมั่นคง ในอาชีพที่สำคัญ เช่น การได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของ กฤษดา แสงดี ที่รายงานการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในพ.ศ. 2544- 2548 ก่อนวัยอันควรว่า มีเหตุผลสำคัญคือ การออกไป ประกอบอาชีพอื่น⁽²⁾ โดยสาเหตุ 3 อันดับแรกของ กลุ่มที่เปลี่ยนสายงานได้แก่ ไม่พอใจในเงินเดือนที่ได้รับ ความก้าวหน้าในสายงานน้อย และต้องการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์⁽⁹⁾ ที่ว่าความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจาก สิ่งที่เกิดมากที่สุดไปถึงน้อยที่สุดตามความสำคัญ คือ (1) ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อากาศ ยารักษาโรค (2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการ เพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความ ปลอดภัยจากอันตราย (3) ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน (4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความ ต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทาง สังคม และ (5) ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุด ของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นอกจากนี้จากรายงานวิจัยของสำนักการพยาบาลพบว่า โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกเขตตรวจ- ราชการประสบปัญหา เรื่องขาดแคลนอัตรากำลัง ซึ่งมา

จากสาเหตุต่างๆ เช่น การโอนย้ายหรือลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลาออกในกลุ่ม มบุคลากรจบใหม่ ที่ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ⁽¹¹⁾ จะเห็นได้ว่าจากงานศึกษา โดยทั่วไปจะพบว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงินจะมีผลต่อ การตัดสินใจค่อนข้างมากก็ตาม ทั้งนี้แรงจูงใจที่เป็น ตัวเงินโดยทั่วไปจะหมายถึงเงินเดือนที่เหมาะสม และ แรงจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินประกอบไปด้วยสวัสดิการที่ ผู้ประกอบการจัดให้คนทำงาน เช่น ที่พัก รถรับส่ง การมี ระบบการบริหารจัดการในองค์กร และการมีผู้บังคับ- บัญชาที่ดีมีคุณธรรม นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการ สร้างองค์ความรู้หรือได้รับการฝึกอบรมที่ตรงตาม ความต้องการของพนักงาน โอกาสความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ตลอดจนสิ่งจูงใจที่สะท้อนถึงเกียรติยศ อุดมการณ์ ความภูมิใจ และลักษณะของงานที่รับผิดชอบ เช่น ความมีอิสระ ความคล่องตัว และความหลากหลาย ของงานด้วย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลงานวิจัยในภาพรวมจะเห็นได้ว่า สถานภาพ การทำงานปัจจุบันของบัณฑิตสถาบันพระบรมราชชนก รุ่นจบปีการศึกษา 2552 ไม่เป็นข้าราชการถึงร้อยละ 92.6 โดยในกลุ่มนี้วางแผนเปลี่ยนงานหรือลาออก ถึงร้อยละ 59.2 ส่วนกลุ่มที่เป็นข้าราชการก็วางแผน เปลี่ยนงานหรือลาออกถึงร้อยละ 38.5 ทั้ง ๆ ที่เพิ่งทำงาน ได้เพียง 2 ปีเท่านั้น ซึ่งให้เห็นว่าการได้รับการบรรจุ เป็นข้าราชการภายหลังสำเร็จการศึกษามีผลต่อการ ตัดสินใจวางแผนงานในอนาคตมาก จึงเป็นข้อมูลสำคัญ ที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังคนทุกสาขาของ สถาบันพระบรมราชชนก และของกระทรวงสาธารณสุข ต่อไปในอนาคต โดยนอกจากจะวางแผนการผลิต อบรมให้เพียงพอแล้ว ยังคงต้องคำนึงถึงการธำรงรักษา กำลังคนไว้ในระบบสุขภาพด้วย อย่างน้อยที่สุดนอกจาก การมีงานทำที่มั่นคงในตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขแล้ว คงต้องให้ความสำคัญกับ ความก้าวหน้าในสายงานของวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การวางแผนผลิตกำลังคนของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข และบุคลากรสนับสนุนด้านสุขภาพ (allied health) เพื่อให้เพียงพอและตอบสนองความต้องการของระบบสุขภาพ นอกจากพิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐานการจัดการศึกษา หรือมาตรฐานวิชาชีพ เช่น จากจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา คุณวุฒิของอาจารย์ ยังคงต้องคำนึงถึงอัตราการสูญเสียที่เกิดขึ้นด้วย โดยเฉพาะในหลักสูตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือความก้าวหน้าในสายงานไม่ชัดเจน เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิทยาศาสตรบัณฑิตการแพทย์ (พยาธิวิทยาคลินิก) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกัญฉกฉิน เป็นต้น

2. การจ้างงานรูปแบบใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2555⁽¹²⁾ เรียกว่า พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รองรับลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพ มีสิทธิสวัสดิการใกล้เคียงกับข้าราชการ จัดเป็นมาตรการบริหารจัดการกำลังคนของกระทรวงสาธารณสุขที่มีเสถียรภาพ สอดคล้องกับแนวทางการทบทวนโครงสร้างการจัดระบบบริการสุขภาพ และแผนพัฒนาตามระบบเครือข่ายบริการสุขภาพ (service plan) ซึ่งมี 12 เครือข่ายครอบคลุม 76 จังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ช่วยบริหารกำลังคนด้านสุขภาพได้อย่างสมเหตุสมผล อย่างไรก็ตามการพิจารณาการจ้างงานในรูปแบบใหม่นี้ ต้องสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงในระบบสุขภาพ และบริบทใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยเฉพาะบางสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการมากในปัจจุบัน เช่น ผู้ดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ โรคเรื้อรัง เป็นต้น และสถาบันผู้ผลิตของกระทรวงสาธารณสุขทั้งวิทยาลัยพยาบาล และวิทยาลัยการสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีตามเอกลักษณ์ของสถาบันที่ว่าผลิตคนจากชุมชนเพื่อ

ตอบสนองความต้องการของชุมชนคงต้องปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พัฒนาเป็นหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นรองรับนโยบายการปฏิรูปกระทรวงสาธารณสุขและความต้องการของชุมชนสังคมในปัจจุบันด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันพระบรมราชชนก ที่สนับสนุนทุนวิจัย ขอขอบคุณ ดร.อัฐพร ทิรัญพฤษ กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ ที่ช่วยให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย และขอขอบคุณผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา ที่สนับสนุนการทำวิจัยในทุกขั้นตอน

เอกสารอ้างอิง

1. อัฐพร ทิรัญพฤษ, จิตติมา พันธุ์แดง, รัศมี วัฒนธรรม. การทำงานของบัณฑิตของสถาบันพระบรมราชชนก. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระบรมราชชนก; 2554.
2. กฤษดา แสงวดี. สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. ใน: ทิณกร โนรี, นงลักษณ์ พะไถยะ, กาญจนา ปานุราช, สัญญา ศรีรัตนะ, ฉวีวรรณ เย็นจิตร, บรรณาธิการ. วิฤตกำลังคนด้านสุขภาพ: ทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็ม; 2550. หน้า 40-6 .
3. วรณภา ประไพพานิช, สุปานี เสนาดิสัย, ยุวดี ภาษา. การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐไทย. ใน: ทิณกร โนรี, นงลักษณ์ พะไถยะ, กาญจนา ปานุราช, สัญญา ศรีรัตนะ, ฉวีวรรณ เย็นจิตร, บรรณาธิการ. วิฤตกำลังคนด้านสุขภาพ: ทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็ม; 2550. หน้า 57-64.
4. สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ. กำลังคนด้านสุขภาพที่เป็นมา เป็นอยู่ และจะเป็นไป. วารสารผีเสื้อขยับปีก 2554;4:10-1.
5. ศุภสิทธิ์ พรธมนารุโณทัย, พุดตาน พันธุ์เนตร. ความต้องการกำลังคนทางด้านสุขภาพของระบบการให้บริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ ในประเทศไทย ระยะที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ศูนย์วิจัยและติดตามความเป็นธรรม

- ทางสุขภาพคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2555]. แหล่งข้อมูล: http://www.hrdothai.com/show_doc.php?r_id=38
6. Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and Row Publication; 1973.
 7. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาล-ศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย; 2547.
 8. อองอาจ นัยพัฒน์. วิวิทย์การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ทางพฤติกรรมศาสตร์และทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามลดา; 2549.
 9. Maslow, A.H. Motivation and personality. New York: Harper and Row; 1970.
 10. นงลักษณ์ พะโกยะ, สัญญา ศรีรัตนะ. การศึกษาการวางแผนความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพระดับจังหวัด. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานวิจัยและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ; 2552.
 11. อุไรพร จันทะอุ่มเมา, ดนุลดา จามจรี, ศิริมา สีละวงศ์. การประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข; 2554.
 12. ASTV ผู้จัดการออนไลน์. ครม. ไฟเขียวบรรจุจ้างสธ. เป็นขรก. เล็งแบ่งสัดส่วน 21 วิชาชีพ [อินเทอร์เน็ต]. [สืบค้นเมื่อ 13 มกราคม 2556]. แหล่งข้อมูล: <http://www.manager.co.th/qol/viewnews.aspx?NewsID=9550000150366>

Abstract: Current Job Placement of Graduates from the Colleges under Praboromarajchanok Institute in the Academic Year 2009

Preeyanuch Chaikongkiat B.Sc., M.A., Ed.D., Nussara Downroch B.N.S., M.Sc.

Boromarajonani College of Nursing, Yala, Praboromarajchanok Institute, Ministry of Public Health

Journal of Health Science 2014;23:907-20.

This cross-sectional survey study aimed to examine and describe current job placement situation of two year graduates from 32 colleges under Praboromarajchanok Institute (PI). A set of the survey questionnaires was sent to 4,000 graduates by mail in 2012 and 1,467 copies were returned to be the samples. Data were analysed by using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Product Moment Coefficient. The major findings of the study were: (1) Most of the graduates could get the job corresponded to the courses graduating. Particularly, those were finished in a Bachelor of Nursing Science programme could get nursing job for 100%. The majority worked in community hospitals, 53.01%, followed by regional hospitals, provincial hospitals, and primary health care hospitals as 19.19%, and 13.46%, respectively. However, 87.7% of the graduates were hospital employees. Only 7.4% could be government staff members. Overall, 92.79% of graduates from this institute could not find a government staff position, especially those who worked as correctional pharmacy, correctional medical service emergency management, and official audio; (2) The graduates who worked as a government staff member could have a ranging salary from 9,001 to 10,000 Baht. This amount was quite less compared to ones who were not. Most of them got their income ranging from 11,001 to 15,000 Baht. The graduates rated job satisfaction in the mode of their colleagues at a highest level ($X=3.75, SD=0.73$), followed by their work places ($X=3.66, SD=0.68$), whereas the incomes, job position, and career advancement were rated at a low level ($X=2.68-3.03, SD=0.84-1.00$), and (3) If possible, 57.7% of the graduates needed to change or quit their current work. The job changing plan and career advancement were statistically negative significant with job satisfaction, (r -ranging from -0.404 to -0.364), $p. <0.01$. Those who were not government staff members were tend to leave their work more than the others. The results indicated that being a government staff member mostly influenced the graduates' job remaining. This could be significant information for further workforce development of PI and Ministry of Public Health. Particularly, the departments have to not only plan for health workforce production, but also maintain manpower in the health system.

Key words: job placement, graduates, health manpower, government staff member