

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่สังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมด โดยเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ส่วนที่ 4 สมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

1.1 ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	35	13.4
หญิง	227	86.6
อายุ		
20-30 ปี	38	14.5
31-40 ปี	82	31.3
41-50 ปี	94	35.9
51-60 ปี	48	18.3

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	105	40.1
คู่	146	55.7
ม่าย หย่า แยก	11	4.2
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	42	16.0
ปริญญาตรี	154	58.8
ปริญญาโท	45	17.2
สูงกว่าปริญญาโท/ปริญญาเอก	21	8.0

จากตารางที่ 1 พบว่าเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ร้อยละ 35.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 31.3 มีสถานภาพคู่มากที่สุด คือร้อยละ 55.7 และมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คือร้อยละ 58.8

1.2 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย ตำแหน่ง สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ	7	2.7
หัวหน้าฝ่าย/หน.แผนก/หน.หอผู้ป่วย	93	35.5
ผู้ปฏิบัติการ	162	61.8
สถานภาพการทำงาน		
ข้าราชการ	234	89.3
ลูกจ้างประจำ	10	3.8
ลูกจ้างชั่วคราว	18	6.9

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
0 – 5 ปี	58	22.1
5 – 10 ปี	54	20.6
11 – 15 ปี	56	21.4
16 – 20 ปี	41	15.6
21 – 25 ปี	47	17.9
26 – 30 ปี	6	2.3
การฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบรพ. ในกำกับรัฐ		
เคย	110	42.0
ไม่เคย	152	58.0

จากตารางพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 61.8 มีสถานภาพการทำงานเป็นข้าราชการมากที่สุด คือร้อยละ 89.3 และมีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 0 – 5 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 22.1 และ ไม่เคยฝึกอบรมมากกว่าเคยอบรมคือร้อยละ 58.0 : 42.0

ส่วนที่ 2 ระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

2.1 ลักษณะบุคลิกภาพ

ตารางที่ 3 ระดับบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่

ระดับลักษณะบุคลิกภาพ	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
เหมาะสมน้อย (0 – 40 คะแนน)	-	-
เหมาะสมปานกลาง (41 – 60 คะแนน)	63	24.0
เหมาะสมมาก (61 – 80 คะแนน)	199	76.0

MAX 80 MIN 47 X 66.6 S.D. 6.9

จากตารางพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีบุคลิกภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก ร้อยละ 76.0 และรองลงมาคือระดับเหมาะสมปานกลาง ร้อยละ 24.0

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะบุคลิกภาพ

ลักษณะบุคลิกภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์และ แข็งแรงพร้อมที่ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	3.4	0.5	มาก
2. แต่งกายถูกต้องตามระเบียบและสะอาดเรียบร้อยเสมอ	3.6	0.5	มาก
3. ตรงต่อเวลาและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.5	0.5	มาก
4. ใ้ვაจาสุขภาพและเป็นกันเองในการปฏิบัติหน้าที่	3.5	0.5	มาก
5. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.4	0.5	มาก
6. มีความเมตตา กรุณาและเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่น	3.4	0.5	มาก
7. มีการปรับปรุงเสริมสร้างบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.2	0.6	มาก
8. มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม	3.6	0.5	มาก
9. มีความอดทน หยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน	3.4	0.5	มาก
10. มีระเบียบวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงพยาบาล	3.5	0.6	มาก
11. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.2	0.5	มาก
12. มีความสามารถควบคุมอารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานได้	3.5	0.5	มาก
13. มีการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับที่ดีที่สุดไว้เสมอ	3.2	0.5	มาก
14. มีสัมมาคารวะ สุภาพ อ่อนน้อม	3.3	0.5	มาก
15. ใจกว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	3.3	0.5	มาก
16. มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่	3.3	0.5	มาก
17. สามารถพูดและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม	3.1	0.5	มาก
18. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.1	0.5	มาก
19. มีความสนใจและพยายามให้ความร่วมมือในกิจการของโรงพยาบาล	3.2	0.6	มาก
20. มีความกระตือรือร้นและ ใฝ่หาความก้าวหน้า	3.2	0.6	มาก
เฉลี่ย	3.4	0.5	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อพิจารณาลักษณะบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ รายชื่อเทียบกับคะแนนมาตรฐาน พบว่า มีคะแนนลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมระดับมาก โดยมีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.6$) และ การพูดและแสดงความคิดเห็น และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.1$)

2.2 ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ความรู้	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
น้อย	25	9.5
ปานกลาง	36	13.7
มาก	201	76.7

MAX 15 MIN 0 \bar{X} 11.8 S.D. 2.8

จากตารางพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีความรู้อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 76.7 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 13.7 และน้อยร้อยละ 9.5

ตารางที่ 6 จำนวนที่ตอบถูกรายข้อเรื่องความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ	จำนวนที่ตอบถูก	ร้อยละ	ระดับ
1. การปรับระบบบริหารโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐเป็นนโยบายของรัฐบาล	245	93.5	มาก
2. รูปแบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐทำให้การบริหารงานโรงพยาบาลมีความคล่องตัวมากขึ้น	210	80.2	มาก
3. โรงพยาบาลในกำกับรัฐเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานโรงพยาบาลของรัฐ	227	86.6	มาก
4. ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกำกับรัฐจะทำงานเพิ่มมากขึ้น	198	75.6	ปานกลาง
5. การบริหารโรงพยาบาลในรูปแบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐสอดคล้องกับกฎปฏิรูประบบราชการไทย	219	83.6	มาก
6. เมื่อโรงพยาบาลออกนอกกรอบเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐแล้วประชาชน/ชุมชนจะมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น	221	84.4	มาก
7. โรงพยาบาลในกำกับรัฐจัดเป็นองค์การมหาชนหนึ่งที่มีระบบการบริหารงานตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542	235	89.7	มาก
8. โรงพยาบาลในกำกับรัฐยังคงมีโครงสร้างทางการบริหารตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข	194	74.0	ปานกลาง
9. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงพยาบาลเป็นเงินอุดหนุนก้อนเดียวตามผลงานของโรงพยาบาลโดยไม่แยกเป็นหมวดหรือแผนย่อย	207	79.0	มาก

ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ	จำนวนที่ตอบถูก	ร้อยละ	ระดับ
10. การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลในกำกับรัฐ สถานภาพของบุคลากรจะเปลี่ยนไปจากข้าราชการเป็นพนักงานของรัฐ	243	92.7	มาก
11. สวัสดิการของบุคลากรโรงพยาบาลในกำกับรัฐจะเหมือนข้าราชการทั่วไป	131	50.0	น้อย
12. กระทรวงสาธารณสุขยังคงมีบทบาทต่อโรงพยาบาลในกำกับรัฐในด้านนโยบาย การควบคุม การตรวจสอบผลงานและการจัดสรรงบประมาณ	200	76.3	มาก
13. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ) ยังคงมีบทบาทในการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร	128	48.9	น้อย
14. โรงพยาบาลในกำกับรัฐจะมีระบบการบริหารที่ช่วยลดช่องโหว่ของการเกิดทุจริตคอร์รัปชัน	189	72.1	ปานกลาง
15. การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้น ตำแหน่งของบุคลากรอยู่บนพื้นฐานความสามารถหรือผลงานมากกว่าความอาวุโส	233	88.9	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า เมื่อพิจารณาความรู้ของเจ้าหน้าที่ พบว่า มีคะแนนอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ตอบถูกเกินร้อยละ 50 เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 13. มีเจ้าหน้าที่ตอบถูก ร้อยละ 48.9

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับแรงจูงใจ	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
ต่ำ (38 – 49 คะแนน)	40	15.3
ปานกลาง (50 – 59 คะแนน)	202	77.1
สูง (60 – 86 คะแนน)	20	7.6

MAX 86 MIN 38 \bar{X} 53.7 S.D. 5.3

จากตารางพบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 77.1 รองลงมาคือระดับต่ำ ร้อยละ 15.3 และระดับสูง ร้อยละ 7.6

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานท่านสามารถแก้ไขปัญหานั้นได้	2.9	0.6	ปานกลาง
2. ท่านยังไม่พอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	2.5	0.6	ปานกลาง
3. ผู้ร่วมงานมักจะมาปรึกษา ขอคำแนะนำในเรื่องการปฏิบัติงาน	3.1	0.7	ปานกลาง
4. หัวหน้างานมักจะกล่าวยกย่องถึงผลการปฏิบัติงานของท่านทั้งต่อหน้าและลับหลัง	2.7	0.6	ปานกลาง
5. ท่านไม่พอใจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	2.0	0.6	ปานกลาง
6. อำนาจหน้าที่ ที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้สำเร็จ	2.9	0.6	ปานกลาง
7. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	2.9	0.6	ปานกลาง
8. ท่านสนใจที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมหรือร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.3	0.5	ปานกลาง
9. การพิจารณาผู้เข้ารับการศึกษามีกรอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม	2.8	0.5	ปานกลาง
10. ระบบงานทำให้ท่านไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน	2.4	0.6	ปานกลาง
11. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานด้วยความสามารถของตนเองเมื่อเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ	2.9	0.6	ปานกลาง
12. โอกาสจะถูกให้ออกจากงานมีมากขึ้นในระบบการบริหารโรงพยาบาลในกำกับรัฐ	2.7	0.7	ปานกลาง
13. เงินเดือน สวัสดิการที่ท่านจะได้รับในระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐจะเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณงานของท่าน	2.8	0.6	ปานกลาง
14. ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นมากขึ้นในการบริหารงานในหน่วยงานเมื่อเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ	2.7	0.6	ปานกลาง
15. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.0	0.5	ปานกลาง
16. ในการปฏิบัติงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์เครื่องใช้เพียงพอ	2.8	0.7	ปานกลาง
17. ห้องทำงานและสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	2.4	0.5	ปานกลาง
18. ท่านมีปัญหาขัดแย้งกับผู้ร่วมงานเสมอ	1.8	0.5	ต่ำ
19. หากมีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานท่านจะได้รับความคุ้มครองด้วยความเป็นธรรม	2.6	0.6	ปานกลาง
20. ท่านไม่เคยได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	2.1	0.6	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.6	0.5	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยหัวข้อความสนใจที่จะเข้าร่วมประชุม อบรมหรือร่วมกิจกรรมทางวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.3 และข้อที่มีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 1.8

2.4 ระดับความพร้อมในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของระดับความพร้อม

ระดับความพร้อม	จำนวน (n=262)	ร้อยละ
ต่ำ (0 – 50 คะแนน)	4	1.5
ปานกลาง (51 – 75 คะแนน)	99	37.8
สูง (76 – 100 คะแนน)	159	60.7
MAX 93.3 MIN 39.5 \bar{X} 76.3 S.D. 8.4		

จากตารางที่ 9 พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความพร้อมอยู่ในระดับสูงร้อยละ 60.7 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 37.8 และระดับต่ำ ร้อยละ 1.5

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงานกับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่โรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ตารางที่ 10 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้เรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านบุคคล	ลักษณะบุคลิกภาพ		ความรู้		แรงจูงใจ		ความพร้อมในการออกสู่รพ. ในกำกับรัฐ	
	r	p-value	r	p-value	r	p-value	r	p-value
เพศ	0.143	0.02	0.104	0.092	-0.05	0.417	0.115	0.062
อายุ	0.113	0.068	0.077	0.214	0.067	0.279	0.115	0.064
สถานภาพสมรส	0.092	0.139	0.011	0.856	0.30	0.629	0.048	0.441
วุฒิการศึกษา	0.020	0.743	-0.009	0.885	0.012	0.852	-0.003	0.963

จากตารางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติงานพบว่า เพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.143$, $p\text{-value} = 0.02$)หมายความว่าเพศหญิงจะมีลักษณะบุคลิกภาพเหมาะสมมากกว่า

เพศชาย

ตารางที่ 11 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้เรื่องโรงพยาบาลไม่เท่ากับรัฐ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ ความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน	ลักษณะบุคลิกภาพ	ความรู้		แรงจูงใจ		ความพร้อมในการออกสู่พ.ใน กำกับรัฐ			
		r	p-value	r	p-value	r	p-value		
ตำแหน่ง	-0.090	0.145	0.061	-0.116	0.061	-0.121	0.051	-0.115	0.06
สถานภาพการทำงาน	0.089	0.151	0.121	-0.096	0.121	-0.055	0.373	-0.118	0.056
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.036	0.560	0.449	-0.047	0.449	-0.055	0.375	-0.038	0.544
การฝึกอบรม	-0.094	0.128	0.005	-0.174	0.005	-0.036	0.562	-0.174	0.06

จากตารางการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับลักษณะบุคลิกภาพ ความรู้ แรงจูงใจ และความพร้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความรู้มีความสัมพันธ์ทางลบกับการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.174$, $p\text{-value} = 0.005$) หมายความว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะไม่ได้รับการฝึกอบรมในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐแต่ก็มีความรู้อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 สมการทำนายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ในการออกสู่ระบบ
โรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน กับ
ความพร้อมในการออกสู่โรงพยาบาลในกำกับรัฐ

ปัจจัย	สัมประสิทธิ์การถดถอย		t	p-value
	B	Beta		
เพศ	9.59	0.13	1.98	0.06
อายุ	1.57	0.059	0.52	0.59
สถานภาพสมรส	1.20	0.027	0.40	0.68
วุฒิการศึกษา	-0.98	-0.031	-0.45	0.64
ตำแหน่ง	-3.51	-0.076	-0.95	0.34
สถานภาพการทำงาน	-4.60	-0.102	-1.46	0.14
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-2.76	-0.161	-2.10	0.30
การฝึกอบรมเกี่ยวกับ ระบบพ.ในกำกับรัฐ	-6.98	-0.14	-2.18	0.30

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ด้านการปฏิบัติงาน กับ
ความพร้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีปัจจัยใดที่สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมใน
การออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ (p-value > 0.05)