

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการ

รับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้เขียน

นายพันธงศักดิ์ ตาเรืองศรี

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บูรณพิร

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนอกกรุงเทพมหานคร โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คืออายุรแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในเขตต่างจังหวัดทั้ง 75 จังหวัดทั่วประเทศไทย จำนวน 171 คน จากทั้งหมด 830 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามซึ่งส่งทางไปรษณีย์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไป และความตั้งใจจะอยู่หรือลาออก แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยนำมาจากแบบสำรวจมาตรฐาน Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday, Steers และ Porter แบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน โดยสร้างตามทฤษฎีของ Mitchell และคณะ และคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสาเหตุของการคงการรับราชการ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลในทางบวกต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งพบว่าการได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส มีอิทธิพลต่อการคงการรับราชการต่อไป

อายุรแพทย์มีความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีการฝังตริงในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุรแพทย์ 2 กลุ่มด้วย t-test พบว่าอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงานโดยรวม มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับอัตราการคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรควบคุม กลับพบว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยการฝังตริงในงานที่อายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ด้วย t-Test มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความลงตัวในองค์กร ได้แก่ การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร ความชอบในเพื่อนร่วมงาน ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ การมีอำนาจในการบริหารงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล และโรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง

2. ด้านความลงตัวในชุมชน ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครบครันเดียวกัน ความรักในสถานที่พักอาศัย ความรู้สึกที่ชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง และการมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย

3. ด้านพันธะในองค์กร ได้แก่ การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการหลายคณะ และการมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน

4. ด้านสิ่งที่ต้องสละหากทิ้งองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านสิ่งที่ต้องสละหากทิ้งชุมชน ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย และชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก

Independent Study Title Factors Affecting Retention of Internists at Hospitals
Under the Ministry of Public Health

Author Mr. Puntapong Taruangsri

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Dr. Siriwut Buranapin

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the factors affecting retention of internists at 75 provincial hospitals under the Ministry of Public Health and to compare job satisfaction, organizational commitment and job embeddedness between internists who intended to stay and the ones who intended to leave.

The samples of this study were 171 from 830 internist population. The data were collected by using questionnaires which comprised of 4 parts: personal data and intention to stay or leave, organizational commitment patterned after Organization Commitment Questionnaire (OCQ) of Mowday, Porter and Steers, job embeddedness concept by Mitchell, et al. and an open-ended question about attitude and recommendations toward retention.

The statistical findings showed that the factors positively affecting retention of internists were fit to residential area, perceived fit with hospital, availability of community facilities, perceived security towards working with public hospitals, and respect from colleagues. The study also found opportunity to live with spouse affects the intention to stay.

The results also showed that internists had higher level of job satisfaction and organizational commitment, and moderate level of job embeddedness. The t-test analysis showed that the internists with intention to stay significantly had higher level of job satisfaction, organizational commitment and job embeddedness than their counterparts. However, from a

partial correlation coefficients analysis, job satisfaction and organizational commitment were not correlated with retention, when controlled by job embeddedness.

The t-test results disclosed that internists who intended to stay significantly had higher level of job embeddedness in the following factors:

1. Fit to organization, i.e., professional growth from staying with organization, fit to team, appropriate and flexible work schedule, pride of helping people equally, assigned authority and responsibility in hospital, perceived fit with hospital, and recognition from hospital.

2. Fit to community, i.e., fit to residential area, homey environment of the community, preference of residential area, feeling towards community as a home, and available leisure activities in the living area.

3. Links to organization, i.e., being assigned to many work committees and work teams, and sense of responsibility to many dependent coworkers.

4. Organization-related sacrifice, i.e., perceived security towards working with public hospitals, chance to attend national and international conference, reasonable compensation for level of performance, high perceived sacrifice for leaving, autonomy to pursue goals, and respect from colleagues.

5. Community-related sacrifice, i.e., safe neighborhood, and availability of community facilities.