

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร	4
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน	6
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	12
3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล	13
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	15
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	16
3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	17
3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	24
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝัง ตรึงในงาน	
4.2.1 ความพึงพอใจในงาน	36
4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร	37
4.3.3 การฝังตรึงในงาน	40
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่ม ที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	
4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นแพทย์	48
4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ	49
4.3.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านระดับโรงพยาบาล	49
4.3.4 ความแตกต่างในปัจจัยด้านภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่	50
4.3.5 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิภาคเดิม	51
4.3.6 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส	52
4.3.7 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต	54
4.3.8 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษาในระดับสูงสุด	55
4.3.9 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ	56
4.3.10 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้รวม	57
4.3.11 ความแตกต่างในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม	59

ลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์ของใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

All rights reserved

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	
4.4.1 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม	60
4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย	61
4.4.3 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตรึงในงานแต่ละด้าน	63
4.4.4 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตรึงในงานแต่ละปัจจัยย่อย	64
ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การฝังตรึงในงาน	
4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับข้อมูลทั่วไป สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน	70
4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน	72
4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม	74
4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)	75
4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงานของทั้ง 6 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5	
สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	78
5.2 อภิปรายผล	87
5.3 ข้อเสนอแนะ	
5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้	92
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	95
บรรณานุกรม	96
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	100
ประวัติผู้เขียน	107

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนโรงพยาบาลและอายุรแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด และที่ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง แยกตามภาค	12
3.2 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน แยกตามภาค	13
3.3 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	16
3.4 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และความหมาย	17
3.5 แสดงค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
3.6 แสดงค่าความเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังเข็มในงาน	22
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	24
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	25
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่เป็นแพทย์	26
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน	27
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับโรงพยาบาล	28
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความใกล้ชิดระหว่างโรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม	28
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่	29
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส และระยะเวลาที่สมรส	30
4.9 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส และที่อยู่ของคู่สมรส	30
4.10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต	31
4.11 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด	32
4.12 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ	32

ลิขสิทธิ์ในทำวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright by Chiang Mai University
 All rights reserved

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.13 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม	33
4.14 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของการปลูกฝัง จากโรงเรียนแพทย์ ต่อการมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	34
4.15 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออก จากโรงพยาบาล	35
4.16 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน	36
4.17 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย	37
4.18 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละ ด้านเรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย	40
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของอายุ ระยะเวลาที่ทำงานใน โรงพยาบาล และระยะเวลาในการ เป็นแพทย์ ของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก	48
4.20 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามเพศ	49
4.21 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามระดับโรงพยาบาล	49
4.22 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่	50
4.23 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความใกล้เคียงระหว่างโรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม	51
4.24 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส	52
4.25 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและระยะเวลาที่สมรส	52
4.26 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)	53
4.28 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต	54
4.29 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด	55
4.30 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ	56
4.31 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)	56
4.32 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้รวม	57
4.33 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้รวม (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)	58
4.34 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม	59
4.35 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)	59
4.36 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริง ในงาน โดยรวม ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก	60
4.37 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปีจ้อย่อย ระหว่างอายุรแพทย์ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	61
4.38 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตริงในงาน โดยรวมและปีจ้อย่อยแต่ละด้าน ระหว่างอายุร แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

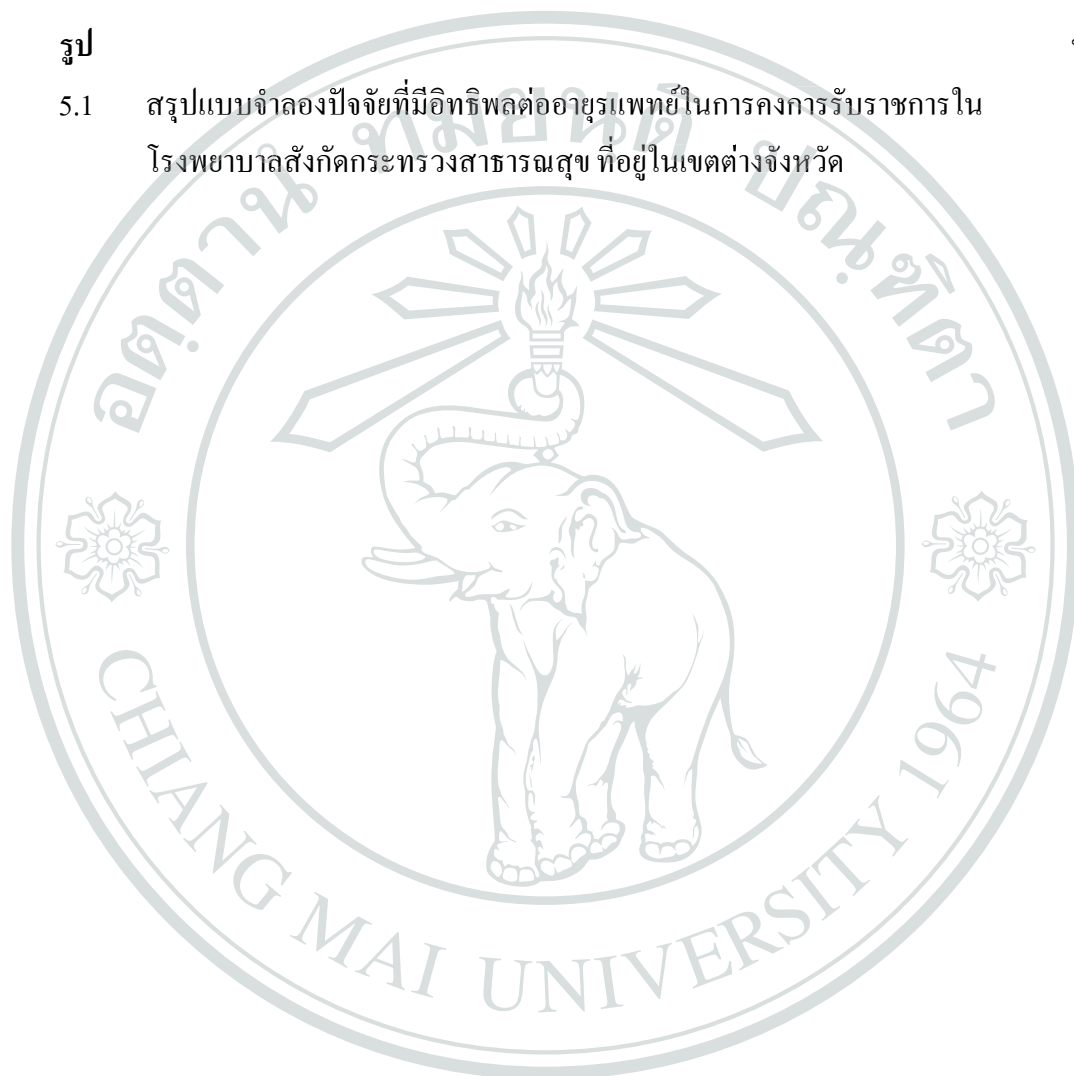
ตาราง	หน้า
4.39 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	64
4.40 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	65
4.41 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	66
4.42 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	67
4.43 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	68
4.44 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	69
4.45 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับอายุระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฟังตริงในงาน	71
4.46 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีการฟังตริงในงาน (JE) เป็นตัวแปรควบคุม	72
4.47 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) การฟังตริงในงาน (JE) โดยมีความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นตัวแปรควบคุม	73
4.48 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน (JS) การฟังตริงในงาน (JE) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.49 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และการฝังตรึงในงาน (JE) กับอัตราการคงอยู่ในงาน	75
4.50 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงานของทั้ง 6 ด้าน กับอัตราการคงอยู่ในงาน	76
5.1 สรุประดับค่าเฉลี่ย และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ของปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน	89

สารบัญภาพ

รูป		หน้า
5.1	สรุปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุรแพทย์ในการคงการรับราชการใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในเขตต่างจังหวัด	86



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved