

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจากการศึกษานี้ จำนวน 171 คน มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	93	54.4
หญิง	78	45.6
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ เป็นเพศชาย 93 คน (ร้อยละ 54.4) และเพศหญิง 78 คน (ร้อยละ 45.6)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	22	12.9
31 – 35	38	22.2
36 – 40	48	28.1
41 – 45	29	17.0
46 – 50	16	9.4
51 – 55	11	6.4
มากกว่า 55 ขึ้นไป	7	4.1
รวม	170	100.0

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีอายุตั้งแต่ 24 – 60 ปี อายุเฉลี่ย 39.2 ± 7.6 ปี จากตารางที่ 4.2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีอายุอยู่ในช่วง 36-40 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 48 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.1) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 31-35 ปี จำนวน 38 คน (คิดเป็นร้อยละ 22.2) ช่วง 41-45 ปี จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.0) อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.9) ช่วง 46-50 ปี จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.4) ช่วง 51-55 ปี จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.4) และอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.1) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาที่เป็นแพทย์

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 5	4	2.5
6 – 10	46	28.2
11 – 15	42	25.8
16 – 20	39	23.9
21 – 25	16	9.8
26 – 30	9	5.5
มากกว่า 30 ขึ้นไป	7	4.3
รวม	163	100.0

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาที่เป็นแพทย์ ตั้งแต่ 1 – 36 ปี เฉลี่ย 14.9 ± 7.4 ปี

จากตารางที่ 4.3 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาที่เป็นแพทย์อยู่ในช่วง 6 – 10 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน 46 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.2) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 11 – 15 ปี เป็นจำนวน 42 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.8) ช่วง 16 – 20 ปี เป็นจำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.9) ช่วง 21 – 25 ปี เป็นจำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.8) ช่วง 26 – 30 ปี เป็นจำนวน 9 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.5) มากกว่า 30 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.3) และช่วง 1 – 5 ปี เป็นจำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.5) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาทำงานใน โรงพยาบาล ปัจจุบัน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 5	73	43.2
6 – 10	36	21.3
11 – 15	30	17.8
16 – 20	14	8.3
21 – 25	8	4.7
26 – 30	7	4.1
มากกว่า 30 ขึ้นไป	1	0.6
รวม	169	100.0

กลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานใน โรงพยาบาลปัจจุบัน ตั้งแต่ 1 – 32 ปี เฉลี่ย 8.9 ± 7.5 ปี

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานใน โรงพยาบาลปัจจุบัน ช่วง 1 – 5 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน 73 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.2) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 6 – 10 ปี เป็นจำนวน 36 คน (คิดเป็นร้อยละ 21.3) ช่วง 11 – 15 ปี เป็นจำนวน 30 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.8) ช่วง 16 – 20 ปี เป็นจำนวน 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.3) ช่วง 21 – 25 ปี เป็นจำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.7) ช่วง 26 – 30 ปี เป็นจำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.1) และ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับโรงพยาบาล

ระดับโรงพยาบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชุมชน (อำเภอ หรือปริมณภูมิ)	7	4.1
ทั่วไป (จังหวัด หรือทุติยภูมิ)	44	25.7
ศูนย์ (ตติยภูมิ)	120	70.2
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมีจำนวน 120 คน (คิดเป็นร้อยละ 70.2) รองลงไป ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป จำนวน 44 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.7) และโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.1)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความใกล้ระหว่างโรงพยาบาล กับภูมิลำเนาเดิม

ความใกล้ระหว่างโรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงพยาบาลอยู่ในภูมิลำเนาเดิม	72	42.6
โรงพยาบาลอยู่ในจังหวัดติดกับภูมิลำเนาเดิม	29	17.2
โรงพยาบาลอยู่ไม่ติดกับภูมิลำเนาเดิม	68	40.2
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมมากที่สุด จำนวน 72 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.6) ที่เหลือทำงานอยู่ในจังหวัดที่ไม่มีอาณาเขตติดต่อกับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.2) และทำงานอยู่ในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.2)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่

ภาค	กลุ่มตัวอย่าง		อายุรแพทย์ทั้งหมด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหนือ	60	35.1	193	23.3
ตะวันออกเฉียงเหนือ	33	19.3	225	27.1
กลาง	54	31.6	302	36.4
ใต้	24	14.0	110	13.3
รวม	171	100.0	830	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ ทำงานอยู่ในภาคเหนือมากที่สุด จำนวน 60 คน (คิดเป็นร้อยละ 35.1) รองลงไป คือภาคกลาง จำนวน 54 คน (คิดเป็นร้อยละ 31.6) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 33 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.3) และภาคใต้ จำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 14.0) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ จำนวน 171 คน และประชากรของอายุรแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด จำนวน 830 คน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสัดส่วนภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.223 (ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05) เมื่อทดสอบด้วย Pearson Chi-Square

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส และระยะเวลาที่สมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	68	40.2
สมรส มานานกว่า 1 ปี	97	57.4
สมรส ไม่ถึง 1 ปี	4	2.4
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ สมรสแล้ว จำนวน 101 คน โดยสมรสมานานมากกว่า 1 ปี จำนวน 97 คน (คิดเป็นร้อยละ 57.4) และเพิ่งสมรสยังไม่ถึง 1 ปี จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.4) ที่เหลือยังเป็น โสด จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.2)

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส และที่อยู่ของกลุ่มสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	68	40.5
สมรส และคู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	80	47.6
สมรส และคู่สมรสอยู่คนละที่	20	11.9
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ที่สุ่มมาได้ สมรสแล้วและคู่สมรสอยู่ที่เดียวกันจำนวน 80 คน (คิดเป็นร้อยละ 47.6) สมรสแล้วและคู่สมรสอยู่คนละที่ จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.9) ที่เหลือยังเป็นโสด จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.5)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต

สถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เชียงใหม่	49	29.0
จุฬาลงกรณ์	26	15.4
ศิริราช	27	16.0
รามธิบดี	16	9.5
ขอนแก่น	15	8.9
สงขลานครินทร์	19	11.2
นเรศวร	3	1.8
ธรรมศาสตร์	6	3.6
ประเทศฟิลิปปินส์	2	1.2
ศรีนครินทรวิโรฒ	5	3.0
รังสิต	1	0.6
รวม	169	100.0

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ จบแพทยศาสตรบัณฑิตจาก ม.เชียงใหม่มากที่สุด จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.0) รองลงไป ได้แก่ ศิริราช จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.0) จุฬาลงกรณ์ จำนวน 26 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.4) สงขลานครินทร์ จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.2) รามธิบดี จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 9.5) ขอนแก่น จำนวน 15 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.9) ธรรมศาสตร์ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.6) ศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 5 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.0) นเรศวร จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.8) ประเทศฟิลิปปินส์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.2) และรังสิต จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

การศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แพทยศาสตรบัณฑิต	3	1.8
อนุมัติบัตรฯ (อ.ว.)อายุรศาสตร์	7	4.1
วุฒิบัตรฯ (ว.ว.) อายุรศาสตร์	83	48.8
อนุมัติบัตรฯ (อ.ว.)อายุรศาสตร์ สาขาต่อยอด	18	10.6
วุฒิบัตรฯ (ว.ว.) อายุรศาสตร์ สาขาต่อยอด	58	34.1
อื่นๆ	1	0.6
รวม	170	100.0

จากตารางที่ 4.11 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ จบการศึกษาสูงสุด ในระดับวุฒิบัตรฯ (ว.ว.) อายุรศาสตร์มากที่สุด จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.8) รองลงไป ได้แก่ วุฒิบัตรฯ (ว.ว.) อายุรศาสตร์ สาขาต่อยอด จำนวน 58 คน (คิดเป็นร้อยละ 34.1) อนุมัติบัตรฯ (อ.ว.) อายุรศาสตร์ สาขาต่อยอด จำนวน 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.6) อนุมัติบัตรฯ (อ.ว.) อายุรศาสตร์ จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.1) แพทยศาสตรบัณฑิต จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.8) และจบการศึกษาจากสาขาอื่น จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.6) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ (บาท / เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	73	42.7
50,000 - 100,000	95	55.6
100,001 - 150,000	3	1.8
รวม	173	100.0

จากตารางที่ 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ 50,000 - 100,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 95 คน (คิดเป็นร้อยละ 55.6) รองลงไป คือน้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 73 คน (คิดเป็นร้อยละ 42.7) และมีเพียง 3 คน เท่านั้น (คิดเป็นร้อยละ 1.8) ที่มีรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ 100,001 - 150,000 บาท/เดือน

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม

รายได้รวม (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	22	13.2
50,000 - 100,000	77	46.1
100,001 - 150,000	29	17.4
150,001 - 200,000	19	11.4
200,001 - 250,000	7	4.2
มากกว่า 250,000	13	7.8
รวม	167	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีรายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลรัฐ และแหล่งอื่น) 50,000 - 100,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 77 คน (คิดเป็นร้อยละ 46.1) รองลงไป ได้แก่ 100,001 - 150,000 บาท/เดือน จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.4) น้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.2) 150,001 - 200,000 บาท/เดือน จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.4) มากกว่า 250,000 บาท/เดือน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.8) และ 200,001 - 250,000 บาท/เดือน จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.2) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายได้รวมขั้นต่ำ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีรายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลรัฐ และแหล่งอื่น) น้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 13.2) มากกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 145 คน (คิดเป็นร้อยละ 86.8) มากกว่า 100,000 บาท/เดือน จำนวน 68 คน (คิดเป็นร้อยละ 40.8) มากกว่า 150,000 บาท/เดือน จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.4) มากกว่า 200,000 บาท/เดือน จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.0) และมากกว่า 250,000 บาท/เดือน จำนวน 13 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.8)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของการปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ต่อการมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ

ทัศนคติเกี่ยวกับอิทธิพลของการปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจที่ทำให้มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	55	32.2
2. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ มีส่วนช่วยทำให้อยากมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	28	16.4
3. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	49	28.7
4. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้ยังอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	29	17.0
5. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้เชื่อว่าจะประสบความสำเร็จในชีวิตได้ หากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	10	5.8
รวม	171	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ ส่วนใหญ่คิดว่าสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจที่ทำให้มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ โดยมีจำนวน 55 คน (คิดเป็นร้อยละ 32.2) รองลงไป คือคิดว่าทำให้รู้สึกภูมิใจ จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 28.7) คิดว่าเป็นสาเหตุให้ยังทำงานอยู่ต่อไป จำนวน 29 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.0) คิดว่ามีส่วนช่วย จำนวน 28 คน (คิดเป็นร้อยละ 16.4) และคิดว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.8)

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออกจาก โรงพยาบาล

แผนการอยู่หรือลาออก	จำนวน (คน)		ร้อยละ	
1. ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก		144		84.2
2. กำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก	20		11.7	
3. อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่น	2		1.2	
4. อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาลรัฐ อื่น ที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย, กระทรวงกลาโหม ฯลฯ	0		0.0	
5. อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปทำงานใน โรงพยาบาลเอกชน	1		0.6	
6. อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น	1		0.6	
7. อื่นๆ	3		1.8	
รวม มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก		27		15.8
รวม		171		100.0

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ ส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 144 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.2) ที่เหลือ 27 คน มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก (คิดเป็นร้อยละ 15.8) โดยกำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 20 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.7) อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่นจำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.2) อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.6) อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 0.6) และไม่ระบุรายละเอียด จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.8) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทัศนคติต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการคงการรับราชการ ดังนี้

4.2.1 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ลำดับที่	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ความพอใจงานโดยรวม	4 (2.3)	7 (4.1)	63 (36.8)	79 (46.2)	18 (10.5)	3.58 มาก	0.82 ไม่ต่างกันมาก
2	ความชอบโรงพยาบาล โดยรวม	3 (1.8)	7 (4.1)	63 (37.1)	80 (47.1)	17 (10.0)	3.59 มาก	0.80 ไม่ต่างกันมาก
รวม						3.59 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ที่สุ่มมาได้ มีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.78

4.2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

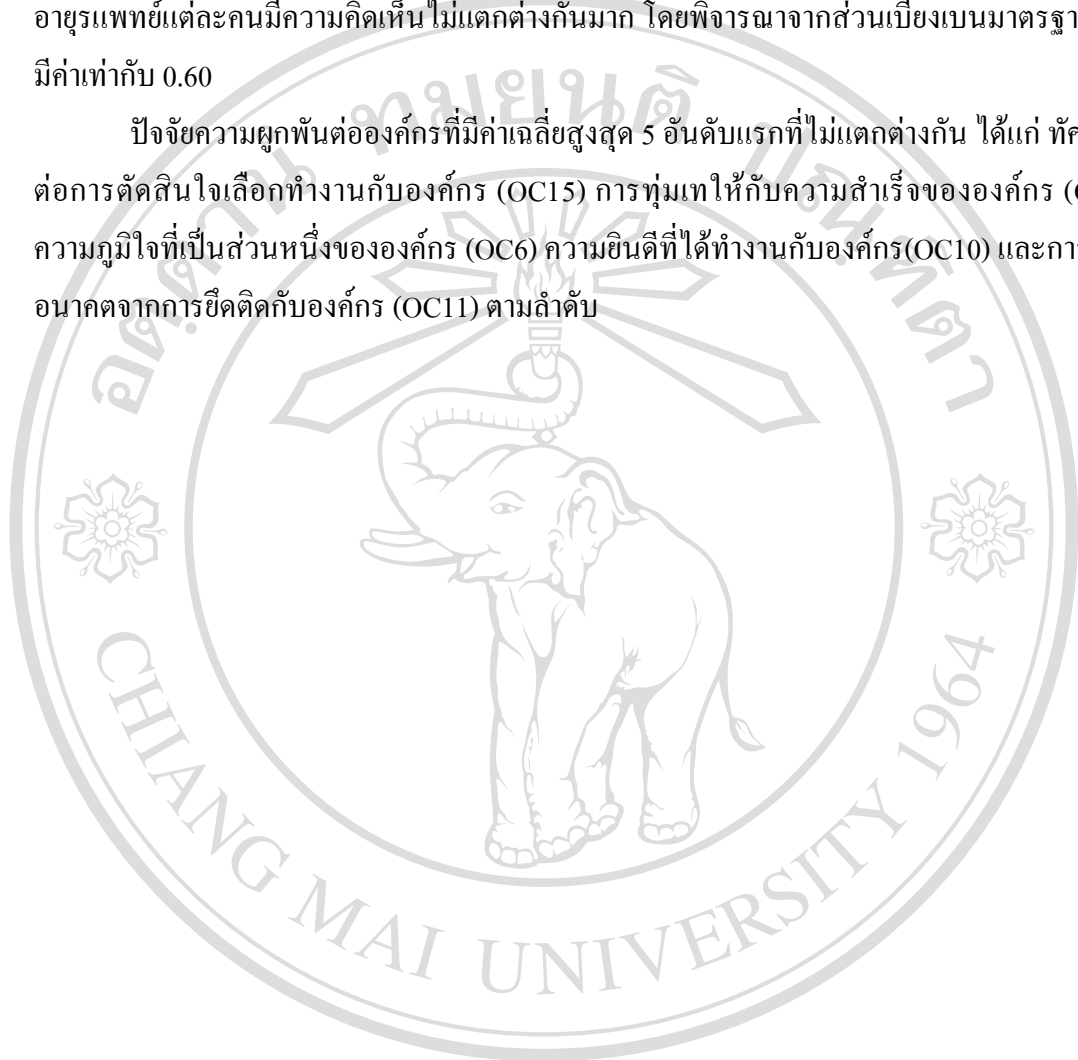
ตารางที่ 4.17 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
1	ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	2 (1.2)	5 (2.9)	21 (12.3)	49 (28.7)	94 (55.0)	4.33 มากที่สุด	0.89 ไม่ต่างกันมาก
2	การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	4 (2.3)	8 (4.7)	53 (31.0)	81 (47.4)	25 (14.6)	3.67 มาก	0.87 ไม่ต่างกันมาก
3	ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	5 (2.9)	16 (9.4)	51 (29.8)	59 (34.5)	40 (23.4)	3.66 มาก	1.03 ต่างกันมาก
4	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	4 (2.3)	14 (8.2)	53 (31.0)	79 (46.2)	21 (12.3)	3.58 มาก	0.89 ไม่ต่างกันมาก
5	ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	2 (1.2)	10 (5.8)	66 (38.6)	74 (43.3)	19 (11.1)	3.57 มาก	0.81 ไม่ต่างกันมาก
6	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	4 (2.3)	7 (4.1)	72 (42.1)	76 (44.4)	12 (7.0)	3.50 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก
7	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	9 (5.3)	16 (9.4)	66 (38.6)	63 (36.8)	17 (9.9)	3.37 ปานกลาง	0.97 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
8	การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	3 (1.8)	19 (11.1)	74 (43.5)	62 (36.5)	12 (7.1)	3.36 ปานกลาง	0.84 ไม่ต่างกันมาก
9	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	10 (5.8)	26 (15.2)	48 (28.1)	71 (41.5)	16 (9.4)	3.33 ปานกลาง	1.04 ต่างกันมาก
10	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	5 (2.9)	25 (14.6)	71 (41.5)	62 (36.3)	8 (4.7)	3.25 ปานกลาง	0.87 ไม่ต่างกันมาก
11	ความเต็มใจต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	8 (4.7)	19 (11.1)	90 (52.6)	45 (26.3)	9 (5.3)	3.16 ปานกลาง	0.87 ไม่ต่างกันมาก
12	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	10 (5.8)	29 (17.0)	82 (48.0)	49 (28.7)	1 (0.6)	3.01 ปานกลาง	0.85 ไม่ต่างกันมาก
13	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	11 (6.4)	33 (19.3)	80 (46.8)	43 (25.1)	4 (2.3)	2.98 ปานกลาง	0.89 ไม่ต่างกันมาก
14	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12)	12 (7.0)	37 (21.6)	80 (46.8)	37 (21.6)	5 (2.9)	2.92 ปานกลาง	0.91 ไม่ต่างกันมาก
รวม						3.41	0.60	ไม่ต่างกันมาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.41 และอายุแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ทศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15) การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร(OC10) และการเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.2.3 การฝังตรึงในงาน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละด้าน เรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
	การฝังตรึงในงานโดยเฉลี่ย (JE)					รวม	3.18	0.48
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตรึงในงาน ด้านองค์กร (JEO)					รวม	3.18	0.47
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตรึงในงาน ด้านชุมชน (JEC)					รวม	3.18	0.56
							ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก
	1. ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)					รวม	3.59	0.59
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
1	ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5)	1 (0.6)	3 (1.8)	22 (12.9)	80 (46.8)	65 (38.0)	4.20	0.77
							มากที่สุด	ไม่ต่างกันมาก
2	การมีโอกาสดูใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3)	1 (0.6)	9 (5.3)	49 (28.7)	90 (52.6)	22 (12.9)	3.72	0.78
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
3	ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7)	5 (3.0)	9 (5.3)	52 (30.8)	92 (54.4)	11 (6.5)	3.56	0.82
							มาก	ไม่ต่างกันมาก
4	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2)	2 (1.2)	8 (4.7)	65 (38.0)	86 (50.3)	10 (5.8)	3.55	0.73
							มาก	ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงครึ่งในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5	โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO8)	4 (2.4)	14 (8.3)	60 (35.5)	74 (43.8)	17 (10.1)	3.51 มาก	0.87 ไม่ต่างกันมาก
6	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (FO1)	4 (2.3)	7 (4.1)	72 (42.1)	76 (44.4)	12 (7.0)	3.50 มาก	0.78 ไม่ต่างกันมาก
7	การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6)	4 (2.4)	13 (7.6)	80 (47.1)	63 (37.1)	10 (5.9)	3.36 ปานกลาง	0.80 ไม่ต่างกันมาก
8	ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO4)	8 (4.7)	26 (15.2)	55 (32.2)	69 (40.4)	13 (7.6)	3.31 ปานกลาง	0.98 ไม่ต่างกันมาก
2. ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)					รวม	3.52 มาก	0.64 ไม่ต่างกันมาก	
1	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	0 (0.0)	8 (4.7)	44 (25.9)	98 (57.6)	20 (11.8)	3.76 มาก	0.72 ไม่ต่างกันมาก
2	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	1 (0.6)	18 (10.5)	50 (29.2)	84 (49.1)	18 (10.5)	3.58 มาก	0.84 ไม่ต่างกันมาก
3	ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	5 (3.0)	11 (6.5)	55 (32.5)	79 (46.7)	19 (11.2)	3.57 มาก	0.88 ไม่ต่างกันมาก
4	ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	6 (3.6)	17 (10.1)	62 (36.7)	67 (39.6)	17 (10.1)	3.43 มาก	0.93 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงครึ่งในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	4 (2.3)	31 (18.1)	68 (39.8)	55 (32.2)	13 (7.6)	3.25 ปานกลาง	0.92 ไม่ต่างกันมาก
3. ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)					รวม	2.57 น้อย	0.59 ไม่ต่างกันมาก	
1	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	16 (9.5)	22 (13.0)	56 (33.1)	62 (36.7)	13 (7.7)	3.20 ปานกลาง	1.07 ต่างกันมาก
2	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	26 (15.4)	39 (23.1)	64 (37.9)	38 (22.5)	2 (1.2)	2.71 ปานกลาง	1.02 ต่างกันมาก
3	ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6)	29 (17.7)	58 (35.4)	47 (28.7)	18 (11.0)	12 (7.3)	2.66 ปานกลาง	0.82 ไม่ต่างกันมาก
4	การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	32 (19.0)	48 (28.6)	44 (26.2)	35 (20.8)	9 (5.4)	2.65 ปานกลาง	1.16 ต่างกันมาก
5	การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	35 (20.6)	57 (33.5)	52 (30.6)	19 (11.2)	7 (4.1)	2.45 น้อย	1.07 ต่างกันมาก
6	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	37 (21.9)	56 (33.1)	55 (32.5)	19 (11.2)	2 (1.2)	2.37 น้อย	0.99 ไม่ต่างกันมาก
7	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO7)	88 (52.1)	48 (28.4)	12 (7.1)	13 (7.7)	8 (4.7)	2.02 น้อย	0.97 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงeringในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
4. ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)					รวม	2.64	0.80	
						ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก	
1	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	30 (17.8)	28 (16.6)	24 (14.2)	47 (27.8)	40 (23.7)	3.23 ปานกลาง	1.44 ต่างกันมาก
2	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	37 (21.8)	27 (15.9)	37 (21.8)	44 (25.9)	25 (14.7)	2.96 ปานกลาง	1.37 ต่างกันมาก
3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	41 (24.3)	56 (33.1)	59 (34.9)	12 (7.1)	1 (0.6)	2.27 น้อย	0.93 ไม่ต่างกันมาก
4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	48 (28.4)	61 (36.1)	53 (31.4)	7 (4.1)	0 (0.0)	2.11 น้อย	0.87 ไม่ต่างกันมาก
5. ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)					รวม	3.29	0.52	
						ปานกลาง	ไม่ต่างกันมาก	
1	ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1)	2 (1.2)	6 (3.5)	48 (28.1)	86 (50.3)	29 (17.0)	3.78 มาก	0.81 ไม่ต่างกันมาก
2	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	2 (1.2)	11 (6.5)	47 (27.8)	93 (55.0)	16 (9.5)	3.65 มาก	0.79 ไม่ต่างกันมาก
3	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน (SO8)	4 (2.4)	17 (10.1)	51 (30.4)	72 (42.9)	24 (14.3)	3.57 มาก	0.94 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงครึ่งในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
4	การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	4 (2.3)	22 (12.9)	48 (28.1)	75 (43.9)	22 (12.9)	3.52 มาก	0.95 ไม่ต่างกันมาก
5	ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	4 (2.4)	17 (10.0)	63 (37.1)	68 (40.0)	18 (10.6)	3.46 มาก	0.90 ไม่ต่างกันมาก
6	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	4 (2.4)	32 (18.8)	67 (39.4)	53 (31.2)	14 (8.2)	3.24 ปานกลาง	0.93 ไม่ต่างกันมาก
7	ความเสียหายสวัสดิการต่างๆในปัจจุบัน (SO7)	11 (6.5)	42 (24.9)	55 (32.5)	48 (28.4)	13 (7.7)	3.06 ปานกลาง	1.05 ต่างกันมาก
8	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	12 (7.1)	55 (32.4)	64 (37.6)	34 (20.0)	5 (2.9)	2.79 ปานกลาง	0.94 ไม่ต่างกันมาก
9	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	25 (14.7)	65 (38.2)	53 (31.2)	24 (14.1)	3 (1.8)	2.50 น้อย	0.97 ไม่ต่างกันมาก
6. ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community -Related Sacrifice)						รวม	3.29 ปานกลาง	0.69 ไม่ต่างกันมาก
1	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3)	3 (1.7)	16 (9.3)	63 (36.6)	74 (43.0)	16 (9.3)	3.49 มาก	0.86 ไม่ต่างกันมาก
2	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	5 (2.9)	15 (8.8)	57 (33.5)	78 (45.9)	15 (8.8)	3.49 มาก	0.89 ไม่ต่างกันมาก

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
3	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	3 (1.8)	21 (12.4)	75 (44.1)	62 (36.5)	9 (5.3)	3.31 ปานกลาง	0.82 ไม่ต่างกันมาก
4	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)	21 (12.3)	45 (26.3)	55 (32.2)	35 (20.5)	15 (8.8)	2.87 ปานกลาง	1.14 ต่างกันมาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.48

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านองค์กร (JEO) เท่ากันกับปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านชุมชน (JEC) และต่างอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.18 ทั้งคู่ และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47 และ 0.56 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน 6 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อย ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) โดยเฉลี่ยมากที่สุด คืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 รองลงไป คือด้านความลงตัวในชุมชน (FC) อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 ด้านพันธะในชุมชน (LC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.64 ด้านพันธะในองค์กร (LO) อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59, 0.64, 0.69, 0.52, 0.81 และ 0.59 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยการฝังตริงในงานแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.59 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5) การมีโอกาสดำเนินกิจกรรมและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3) และความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.52 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.64

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2) และความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.57 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.59

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5) และการมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3) และระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.64 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1) และการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่า

เท่ากับ 3.29 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.52

ปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความรู้ที่มั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1) การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) และการได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน (SO8) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และอายุรแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.69

ปัจจัยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3) การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1) และการได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับ กลุ่มที่คิดจะลาออก

จากตารางที่ 4.15 กลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจากการศึกษานี้ ที่ยังไม่คิดจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 144 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.2) และที่มีแผนการจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.8) ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นแพทย์

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยของอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นแพทย์ ของอายุแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D. (ปี)	t-value	p-value
อายุ	คิดจะลาออก	27	38.44 \pm 7.51	0.550	0.583
	ไม่คิดลาออก	144	39.32 \pm 7.60		
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล	คิดจะลาออก	27	8.48 \pm 7.29	0.310	0.757
	ไม่คิดลาออก	142	8.97 \pm 7.58		
ระยะเวลาในการเป็นแพทย์	คิดจะลาออก	26	14.42 \pm 7.22	0.384	0.701
	ไม่คิดลาออก	138	15.03 \pm 7.41		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นแพทย์ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.583, 0.757 และ 0.701 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามเพศ

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
เพศ	ชาย	18	75	93 (54.4)
	หญิง	9	69	78 (45.6)
รวม (ร้อยละ)		27 (15.8)	144 (84.2)	171 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.163

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านเพศ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.163 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.3.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านระดับโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามระดับโรงพยาบาล

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ระดับโรงพยาบาล	ชุมชน	2	5	7 (4.1)
	ทั่วไป	10	34	44 (25.7)
	ศูนย์	15	105	120 (70.2)
รวม (ร้อยละ)		27 (15.8)	144 (84.2)	171 (100.0)

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านระดับโรงพยาบาล โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.180 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.4 ความแตกต่างในปัจจัยด้านภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนของอายุแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ภูมิภาค	เหนือ	7	53	60 (35.1)
	ตะวันออกเฉียงเหนือ	6	27	33 (19.3)
	กลาง	11	43	54 (31.6)
	ใต้	3	21	24 (14.0)
	รวม (ร้อยละ)	27 (15.8)	144 (84.2)	171 (100.0)

จากตารางที่ 4.22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านภูมิภาคที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.581 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.5 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
การได้ทำงานใน ภูมิลำเนาเดิม	โรงพยาบาลอยู่ในละแวก ภูมิลำเนาเดิม	17	84	101 (59.8)
	โรงพยาบาลอยู่ห่างจาก ภูมิลำเนาเดิม	10	58	68 (40.2)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.0)	142 (84.0)	169 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.711

จากตารางที่ 4.23 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.711 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.6 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด	12	56	68 (40.2)
	สมรส	15	86	101 (59.8)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.0)	142 (84.0)	169 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.627

จากตารางที่ 4.24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.627 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและระยะเวลาที่สมรส

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด	12	56	68 (40.2)
	สมรส นานกว่า 1 ปี	14	83	97 (57.4)
	สมรส ไม่ถึง 1 ปี	1	3	4 (2.4)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.0)	142 (84.0)	169 (100.0)

จากตารางที่ 4.25 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปีจ้ยด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาที่สมรส ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

ตารางที่ 4.26 แสดงจำนวนของอายุแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด	12	56	68 (40.5)
	คู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	7	73	80 (47.6)
	คู่สมรสอยู่คนละที่	7	13	20 (11.9)
รวม (ร้อยละ)		26 (15.5)	142 (84.5)	168 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.012

จากตารางที่ 4.26 พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปีจ้ยด้านสถานภาพสมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

ตารางที่ 4.27 แสดงจำนวนของอายุแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด หรือคู่สมรสอยู่คนละที่	19	69	88 (52.4)
	คู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	7	73	80 (47.6)
รวม (ร้อยละ)		26 (15.5)	142 (84.5)	168 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.022

เพื่อให้เห็นความสำคัญของการได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่โสด และคู่สมรสอยู่คนละที่เข้าด้วยกันเป็นกลุ่มใหม่ แล้วเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ได้ อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส หลังจากการคำนวณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 และสัดส่วนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออกต่อกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก ในกลุ่มที่สมรสแล้ว และได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส ($7 / 73 = 9.6\%$) น้อยกว่ากลุ่มที่เป็นโสดหรือสมรสแล้วแต่อยู่คนละ ที่กับคู่สมรส ($19 / 69 = 27.5\%$)

4.3.7 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตาม สถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถาบันที่จบ แพทยศาสตร บัณฑิต	เชียงใหม่	8	41	49 (29.0)
	จุฬาลงกรณ์	2	24	26 (15.4)
	ศิริราช	2	25	27 (16.0)
	รามธิบดี	6	10	16 (9.5)
	ขอนแก่น	3	12	15 (8.9)
	สงขลานครินทร์	3	16	19 (11.2)
	นเรศวร	1	2	3 (1.8)
	ธรรมศาสตร์	0	6	6 (3.6)
	ประเทศฟิลิปปินส์	0	2	2 (1.2)
	ศรีนครินทรวิโรฒ	1	4	5 (3.0)
	รังสิต	0	1	1 (0.6)
รวม (ร้อยละ)		26 (15.4)	143 (84.6)	169 (100.0)

จากตารางที่ 4.28 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

4.3.8 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษาระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.29 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
การศึกษา ระดับสูงสุด	แพทยศาสตรบัณฑิต	1	2	3 (1.8)
	อ.ว.อายุรศาสตร์	2	5	7 (4.1)
	ว.ว.อายุรศาสตร์	13	70	83 (48.8)
	อ.ว.อายุรศาสตร์ต่อยอด	2	16	18 (10.6)
	ว.ว.อายุรศาสตร์ต่อยอด	8	50	58 (34.1)
	อื่นๆ	0	1	1 (0.6)
รวม (ร้อยละ)		26 (15.3)	144 (84.7)	170 (100.0)

จากตารางที่ 4.29 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านการศึกษาระดับสูงสุด ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

4.3.9 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

ตารางที่ 4.30 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้เฉพาะจาก โรงพยาบาลรัฐ (บาท / เดือน)	น้อยกว่า 50,000	11	62	73 (42.7)
	50,000 - 100,000	16	79	95 (55.6)
	100,001 - 150,000	0	3	3 (1.8)
รวม (ร้อยละ)		27 (15.8)	144 (84.2)	171 (100.0)

จากตารางที่ 4.30 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

ตารางที่ 4.31 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาล รัฐ (บาท / เดือน)	น้อยกว่า 50,000	11	62	73 (42.7)
	ตั้งแต่ 50,000	16	82	98 (57.3)
รวม (ร้อยละ)		27 (15.8)	144 (84.2)	171 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.823

เพื่อให้สามารถทดสอบสถิติด้วย Pearson Chi-Square ได้ จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่มีรายได้ 50,000 - 100,000 และ 100,001 - 150,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็น

กลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 50,000 บาท/เดือนขึ้นไป หลังจากการคำนวณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจาก โรงพยาบาลรัฐ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.823 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.10 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้รวม

ตารางที่ 4.32 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตาม รายได้รวม

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้รวม (บาท / เดือน)	น้อยกว่า 50,000	5	17	22 (13.2)
	50,000 - 100,000	14	63	77 (46.1)
	100,001 - 150,000	1	28	29 (17.4)
	150,001 - 200,000	2	17	19 (11.4)
	200,001 - 250,000	3	4	7 (4.2)
	มากกว่า 250,000	2	11	13 (7.8)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.2)	140 (83.8)	167 (100.0)

จากตารางที่ 4.32 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้รวม ระหว่าง กลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตาม รายได้รวม (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้รวม (บาท / เดือน)	ไม่เกิน 100,000	19	80	99 (59.3)
	ตั้งแต่ 100,001	8	60	68 (40.7)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.2)	140 (83.8)	167 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.200

เพื่อให้สามารถทดสอบสถิติด้วย Pearson Chi-Square ได้ จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 50,000 และ 50,000 - 100,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีรายได้ไม่เกิน 100,000 บาท/เดือน และรวมกลุ่มที่มีรายได้ 100,001 - 150,000, 150,001 - 200,000, 200,001 - 250,000 และมากกว่า 250,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 100,001 บาท/เดือน หลังจากการคำนวณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านรายได้รวม โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.200 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.11 ความแตกต่างในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม

ตารางที่ 4.34 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ความแตกต่างระหว่างรายได้ โดยประมาณ (บาท / เดือน)	ไม่ต่างกัน	15	58	73 (43.7)
	50,000	5	43	48 (28.7)
	100,000	2	17	19 (11.4)
	150,000	2	9	11 (6.6)
	200,000	2	11	13 (7.8)
	ตั้งแต่ 250,000	1	2	3 (1.8)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.2)	140 (83.8)	167 (100.0)

จากตารางที่ 4.34 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐกับรายได้รวม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างอายุรแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

ตารางที่ 4.35 แสดงจำนวนของอายุรแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม (จัดกลุ่มข้อมูลใหม่)

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ความแตกต่างระหว่างรายได้ โดยประมาณ (บาท / เดือน)	ต่างกันไม่ถึง 100,000	20	101	121 (72.5)
	ต่างกันตั้งแต่ 100,000	7	39	46 (27.5)
รวม (ร้อยละ)		27 (16.2)	140 (83.8)	167 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square ได้ค่า p-value = 0.837

เพื่อให้สามารถทดสอบสถิติด้วย Pearson Chi-Square ได้ จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่ไม่มี ความแตกต่างระหว่างรายได้ และมีความแตกต่างระหว่างรายได้ 50,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างระหว่างรายได้ ไม่ถึง 100,000 บาท/เดือน และรวมกลุ่มที่มีความแตกต่างระหว่างรายได้ 100,000, 150,000, 200,000 และตั้งแต่ 250,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีความแตกต่างระหว่างรายได้ตั้งแต่ 100,000 บาท/เดือนขึ้นไป หลังจากการคำนวณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างอายุแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.837 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในงาน ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

4.4.1 ความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในงาน โดยรวม

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในงาน โดยรวม ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
ความพึงพอใจในงาน (JS)	คิดจะลาออก	27	3.09 \pm 0.82	3.755	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.69 \pm 0.74		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	คิดจะลาออก	27	3.04 \pm 0.59	3.567	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.48 \pm 0.58		
การฝังตัวในงาน (JE)	คิดจะลาออก	27	2.85 \pm 0.48	4.102	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.24 \pm 0.46		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.36 พบว่าอาชुरแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value น้อยกว่า 0.001 ทั้ง 3 ปัจจัย

4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างอาชुरแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	คิดจะลาออก	27	3.37 \pm 0.93	-1.991	0.048
	ไม่คิดลาออก	144	3.73 \pm 0.85		
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	คิดจะลาออก	27	2.96 \pm 0.85	-2.401	0.017
	ไม่คิดลาออก	144	3.44 \pm 0.97		
ความรู้สึกรักดีต่อองค์กร (OC3)	คิดจะลาออก	27	3.22 \pm 1.01	-2.446	0.015
	ไม่คิดลาออก	144	3.74 \pm 1.02		
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	คิดจะลาออก	27	2.93 \pm 0.96	-.320	0.749
	ไม่คิดลาออก	144	2.99 \pm 0.88		
ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	คิดจะลาออก	27	2.63 \pm 0.84	-2.597	0.010
	ไม่คิดลาออก	144	3.08 \pm 0.83		
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	คิดจะลาออก	27	3.37 \pm 0.93	-1.325	0.187
	ไม่คิดลาออก	144	3.62 \pm 0.88		
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	คิดจะลาออก	27	3.00 \pm 0.96	-1.648	0.101
	ไม่คิดลาออก	144	3.30 \pm 0.84		
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	คิดจะลาออก	27	2.70 \pm 1.10	-3.562	0.000
	ไม่คิดลาออก	144	3.45 \pm 0.98		
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	คิดจะลาออก	27	3.22 \pm 0.85	-2.487	0.014
	ไม่คิดลาออก	144	3.64 \pm 0.79		

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11)	คิดจะลาออก	27	3.07 \pm 0.73	-3.129	0.002
	ไม่คิดลาออก	144	3.58 \pm 0.77		
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12)	คิดจะลาออก	27	2.63 \pm 0.84	-1.807	0.073
	ไม่คิดลาออก	144	2.97 \pm 0.92		
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	คิดจะลาออก	26	3.08 \pm 0.84	-1.874	0.063
	ไม่คิดลาออก	144	3.41 \pm 0.83		
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	คิดจะลาออก	27	2.59 \pm 0.80	-3.888	0.000
	ไม่คิดลาออก	144	3.27 \pm 0.84		
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)	คิดจะลาออก	27	3.81 \pm 1.14	-2.675	0.012
	ไม่คิดลาออก	144	4.43 \pm 0.80		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.37 พบว่าปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรที่อายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2), ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3), ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5), ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9), ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10), การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11), ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

ปัจจัยย่อยที่เกือบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4), ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6), องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8), การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12) และการสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)

4.4.3 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตริงในงานโดยรวมและปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างอายุรแพทย์ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การฝังตริงในงาน โดยเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	27	2.85 \pm 0.48	4.102	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.24 \pm 0.46		
ด้านชุมชน (JEC)	คิดจะลาออก	27	2.84 \pm 0.60	3.608	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.24 \pm 0.53		
ด้านองค์กร (JEO)	คิดจะลาออก	27	2.86 \pm 0.45	3.990	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.24 \pm 0.46		
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	คิดจะลาออก	27	3.09 \pm 0.59	3.960	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.60 \pm 0.62		
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	คิดจะลาออก	27	3.23 \pm 0.59	3.568	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.66 \pm 0.57		
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	คิดจะลาออก	27	2.42 \pm 0.83	1.588	0.114
	ไม่คิดลาออก	143	2.68 \pm 0.80		
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	คิดจะลาออก	27	2.33 \pm 0.63	2.334	0.021
	ไม่คิดลาออก	144	2.62 \pm 0.58		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	คิดจะลาออก	27	2.92 \pm 0.80	3.157	0.002
	ไม่คิดลาออก	144	3.36 \pm 0.65		
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	คิดจะลาออก	27	2.93 \pm 0.51	4.145	< 0.001
	ไม่คิดลาออก	144	3.36 \pm 0.49		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.38 พบว่าอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตริงในงาน ทั้งโดยภาพรวม และปัจจัยย่อยเกือบทุกด้าน มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 ยกเว้นเพียงปัจจัยด้านพันธะในชุมชน (LC) เท่านั้น ที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก (p-value เท่ากับ 0.114)

4.4.4 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	คิดจะลาออก	27	3.37 \pm 0.79	-3.206	0.002
	ไม่คิดลาออก	143	3.84 \pm 0.68		
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่ กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	คิดจะลาออก	27	3.19 \pm 0.92	-2.750	0.007
	ไม่คิดลาออก	144	3.66 \pm 0.80		
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	คิดจะลาออก	26	2.96 \pm 1.00	-2.825	0.005
	ไม่คิดลาออก	143	3.51 \pm 0.90		
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็น บ้านของตัวเอง (FC4)	คิดจะลาออก	26	3.08 \pm 0.89	-3.159	0.002
	ไม่คิดลาออก	143	3.66 \pm 0.86		
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	คิดจะลาออก	27	2.81 \pm 0.88	-2.702	0.008
	ไม่คิดลาออก	144	3.33 \pm 0.91		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.39 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่อายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1), ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2), ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3), ความรู้สึกที่ชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) และการมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (FO1)	คิดจะลาออก	27	3.07 \pm 0.73	-3.129	0.002
	ไม่คิดลาออก	144	3.58 \pm 0.77		
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2)	คิดจะลาออก	27	3.19 \pm 0.68	-2.892	0.004
	ไม่คิดลาออก	144	3.62 \pm 0.72		
การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3)	คิดจะลาออก	27	3.48 \pm 0.85	-1.744	0.083
	ไม่คิดลาออก	144	3.76 \pm 0.76		
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO4)	คิดจะลาออก	27	2.93 \pm 1.11	-2.250	0.026
	ไม่คิดลาออก	144	3.38 \pm 0.94		
ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5)	คิดจะลาออก	27	3.93 \pm 0.92	-2.021	0.045
	ไม่คิดลาออก	144	4.25 \pm 0.73		
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6)	คิดจะลาออก	27	3.04 \pm 0.81	-2.338	0.021
	ไม่คิดลาออก	143	3.43 \pm 0.79		
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7)	คิดจะลาออก	26	3.08 \pm 0.89	-3.402	0.001
	ไม่คิดลาออก	143	3.65 \pm 0.77		
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO8)	คิดจะลาออก	26	3.08 \pm 1.02	-2.796	0.006
	ไม่คิดลาออก	143	3.59 \pm 0.82		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.40 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่อายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (FO1), ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2), ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO4), การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6), ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7) และ โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO8)

ปัจจัยย่อยที่เกือบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3)

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตัวในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตัวในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	คิดจะลาออก	27	3.07 \pm 1.49	-0.618	0.538
	ไม่คิดลาออก	142	3.26 \pm 1.43		
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	คิดจะลาออก	27	2.59 \pm 1.37	-1.517	0.131
	ไม่คิดลาออก	143	3.03 \pm 1.37		
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	คิดจะลาออก	26	2.00 \pm 0.89	-1.596	0.112
	ไม่คิดลาออก	143	2.31 \pm 0.93		
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	คิดจะลาออก	26	2.00 \pm 0.85	-0.716	0.475
	ไม่คิดลาออก	143	2.13 \pm 0.87		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.41 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตัวในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1), การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2), การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3) และการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างอายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในคณะทำงานหรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	คิดจะลาออก	27	2.00 \pm 0.88	-2.410	0.008
	ไม่คิดลาออก	143	2.53 \pm 1.08		
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	คิดจะลาออก	26	2.23 \pm 1.14	-0.764	0.446
	ไม่คิดลาออก	143	2.39 \pm 0.96		
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	คิดจะลาออก	26	2.35 \pm 1.06	-1.995	0.048
	ไม่คิดลาออก	143	2.78 \pm 1.00		
การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	คิดจะลาออก	26	2.35 \pm 1.20	-1.447	0.150
	ไม่คิดลาออก	142	2.70 \pm 1.15		
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	คิดจะลาออก	26	2.96 \pm 1.22	-1.241	0.216
	ไม่คิดลาออก	143	3.24 \pm 1.04		
ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6)	คิดจะลาออก	26	2.60 \pm 0.80	-0.381	0.703
	ไม่คิดลาออก	138	2.67 \pm 0.82		
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO7)	คิดจะลาออก	27	1.96 \pm 0.94	-0.308	0.758
	ไม่คิดลาออก	142	2.03 \pm 0.98		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.42 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่อายุแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1)

ปัจจัยย่อยที่เกือบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2), การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4), ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5), ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ (LO6) และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO7)

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	คิดจะลาออก	27	3.07 \pm 1.04	-2.699	0.008
	ไม่คิดลาออก	143	3.57 \pm 0.84		
การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	คิดจะลาออก	27	3.11 \pm 0.85	-1.385	0.168
	ไม่คิดลาออก	143	3.35 \pm 0.82		
สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3)	คิดจะลาออก	27	3.22 \pm 0.93	-1.767	0.079
	ไม่คิดลาออก	143	3.54 \pm 0.84		
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)	คิดจะลาออก	27	2.26 \pm 1.20	-3.115	0.002
	ไม่คิดลาออก	144	2.99 \pm 1.10		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.43 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่อายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1) และชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2) และสภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3)

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างอายุรแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	t-value	p-value
ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1)	คิดจะลาออก	27	3.37 \pm 1.01	-2.415	0.022
	ไม่คิดลาออก	144	3.86 \pm 0.74		
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	คิดจะลาออก	27	3.19 \pm 1.11	-2.008	0.046
	ไม่คิดลาออก	144	3.58 \pm 0.91		
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	คิดจะลาออก	27	2.30 \pm 0.67	-3.070	0.003
	ไม่คิดลาออก	143	2.89 \pm 0.96		
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	คิดจะลาออก	27	3.04 \pm 0.76	-3.094	0.004
	ไม่คิดลาออก	143	3.55 \pm 0.90		
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	คิดจะลาออก	27	2.30 \pm 0.72	-1.488	0.143
	ไม่คิดลาออก	143	2.54 \pm 1.00		
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	คิดจะลาออก	27	2.78 \pm 1.01	-2.874	0.005
	ไม่คิดลาออก	143	3.33 \pm 0.89		
ความเสียดายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7)	คิดจะลาออก	26	3.00 \pm 1.06	-.311	0.756
	ไม่คิดลาออก	143	3.07 \pm 1.05		
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน (SO8)	คิดจะลาออก	26	3.23 \pm 1.21	-1.594	0.121
	ไม่คิดลาออก	142	3.63 \pm 0.87		
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	คิดจะลาออก	26	3.15 \pm 0.97	-2.952	0.006
	ไม่คิดลาออก	143	3.74 \pm 0.72		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.44 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่อาชुरแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1), ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3), ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4), การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6) และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)

ปัจจัยย่อยที่เกือบไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5), ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7) และการได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน (SO8)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับข้อมูลทั่วไป สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

	ค่าเฉลี่ย ± S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 การคงอยู่ในงาน	0.84 ± 0.36															
2 อายุ	39.18 ± 7.57	.042														
3 ระยะเวลาที่ทำงานในรพ.	8.89 ± 7.52	.024	.894**													
4 ระยะเวลาในการเป็นแพทย์	14.93 ± 7.36	.030	.979**	.918**												
5 สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากรร.แพทย์	2.48 ± 1.26	.012	-.073	-.022	-.044											
6 ความพึงพอใจในงาน	3.59 ± 0.78	.277**	.077	.081	.074	.162*										
7 ความผูกพันต่อองค์กร	3.41 ± 0.60	.265**	.036	.051	.040	.181*	.756**									
8 การฝังตรึงในงาน	3.18 ± 0.48	.301**	.238**	.234**	.232**	.062	.543**	.618**								
9 JEC	3.18 ± 0.56	.267**	.238**	.228**	.228**	-.005	.362**	.438**	.944**							
10 JEO	3.18 ± 0.47	.293**	.198**	.203**	.201**	.137	.685**	.745**	.906**	.715**						
11 FC	3.52 ± 0.64	.291**	.147	.152*	.139	-.005	.550**	.632**	.854**	.828**	.746**					
12 FO	3.59 ± 0.59	.265**	.019	.026	.018	.094	.728**	.817**	.774**	.588**	.883**	.773**				
13 LC	2.64 ± 0.81	.122	.176*	.151	.166*	-.007	-.072	-.012	.544**	.684**	.273**	.237**	.041			
14 LO	2.57 ± 0.59	.177*	.435**	.468**	.451**	.116	.381**	.468**	.736**	.632**	.748**	.478**	.478**	.512**		
15 SC	3.29 ± 0.69	.236**	.253**	.251**	.244**	.005	.397**	.432**	.858**	.874**	.696**	.747**	.598**	.366**	.529**	
16 SO	3.29 ± 0.52	.304**	.075	.055	.078	.144	.597**	.576**	.771**	.588**	.877**	.616**	.711**	.179*	.464**	.620**

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Correlation , ** p < 0.01 (2-tailed), * p < 0.05 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่าอัตราการคงอยู่ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ระยะเวลาในการเป็นแพทย์ และสิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์

อัตราการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = 0.277$) ความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.265$) และการฝังตริงในงานโดยรวม ($r = 0.301$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อัตราการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยการฝังตริงในงาน ทั้งโดยภาพรวมและปัจจัยย่อยส่วนใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ยกเว้นเพียงปัจจัยด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน

4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงาน

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีการฝังตริงในงาน (JE) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	การคงอยู่ในงาน	ความพึงพอใจในงาน (JS)
การคงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.59 \pm 0.78	0.142	
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.41 \pm 0.60	0.105	0.637

ตัวแปรควบคุม คือ การฝังตริงในงาน (JE)

$p > 0.05$ (2-tailed)

ตารางที่ 4.47 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร (OC) การพึงตริ้งในงาน (JE) โดยมีความพึงพอใจในงาน (JS) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	การคงอยู่ในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร (OC)
การคงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.41 \pm 0.60	0.087	
การพึงตริ้งในงาน (JE)	3.18 \pm 0.48	0.186*	0.378**

ตัวแปรควบคุม คือ ความพึงพอใจในงาน (JS)

** p < 0.01 (2-tailed), * p < 0.05 (2-tailed)

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน (JS) การพึงตริ้งในงาน (JE) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	การคงอยู่ในงาน	ความพึงพอใจในงาน (JS)
การคงอยู่ในงาน	0.84 \pm 0.36		
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.59 \pm 0.78	0.123	
การพึงตริ้งในงาน (JE)	3.18 \pm 0.48	0.181*	0.147 [†]

ตัวแปรควบคุม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (OC)

* p < 0.05 (2-tailed), [†] p = 0.055 (2-tailed)

จากตารางที่ 4.46 4.47 และ 4.48 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตริ้งในงาน โดยสลับกันเป็นตัวแปรควบคุม พบว่าความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน เมื่อมีการพึงตริ้งในงานเป็นตัวแปรควบคุม ในขณะที่การพึงตริ้งในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการคงอยู่ในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งเมื่อมีความพึงพอใจในงาน ($r = 0.186$) และความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.181$) เป็นตัวแปรควบคุม

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม

ค่าต่างๆ ที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ มีดังนี้

b = ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ใน
รูปคะแนนดิบ

Standard Error = ค่าความคลาด
เคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของ
ตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

β = ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ใน
รูปคะแนนมาตรฐาน

t = อัตราส่วนวิกฤติที่

a = ค่าคงที่

N = จำนวนตัวอย่าง

SE_{est} = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน
การพยากรณ์

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

F = ค่าอัตราส่วนเอฟ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝัง ตรึงในงาน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)

ตารางที่ 4.49 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน (JS) ความผูกพันต่อองค์กร (OC) และการฝังตรึงในงาน (JE) กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
การฝังตรึงในงาน (JE)	0.229	0.056	0.301	4.102***
a	0.115	0.179	-	0.639
N = 171 SE _{est} = ± 0.350 R = 0.301 R ² = 0.091 F = 16.825***				

***p < 0.001

จากตารางที่ 4.49 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ ตัวแปรการฝังตรึงในงาน (JE) ($p < 0.001$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับตัวแปรการฝังตรึงในงาน มีค่า R = 0.301 ตัวแปรการฝังตรึงในงาน สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 9.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.350

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรการฝังตรึงในงาน พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือเมื่อตัวแปรการฝังตรึงในงานมีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการคงอยู่ในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์อัตราการคงอยู่ในงาน เป็นดังนี้

$$\text{อัตราการคงอยู่ในงาน} = 0.115 + 0.229 \text{ การฝังตรึงในงาน}$$

$$\text{Retention} = 0.115 + 0.229 \text{ JE}$$

4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงานของทั้ง 6 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)

ตารางที่ 4.50 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงานของทั้ง 6 ด้าน กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
<u>ด้านความลงตัวในชุมชน (FC1-FC5)</u> ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	0.125	0.038	0.248	3.298**
A	0.375	0.145	-	2.583*
N = 171 SE _{est} = ± 0.352 R = 0.248 R ² = 0.061 F = 10.875**				
<u>ด้านความลงตัวในองค์กร (FO1-FO8)</u> ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7)	0.113	0.033	0.255	3.402**
a	0.443	0.121	-	3.653***
N = 171 SE _{est} = ± 0.351 R = 0.255 R ² = 0.065 F = 11.576**				
<u>ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC1-SC4)</u> ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)	0.074	0.024	0.231	3.082**
a	0.628	0.074	-	8.449***
N = 171 SE _{est} = ± 0.358 R = 0.231 R ² = 0.054 F = 9.498**				
<u>ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO1-SO9)</u> ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1)	0.078	0.036	0.173	2.173*
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	0.096	0.037	0.209	2.631**
a	0.200	0.154	-	1.299
N = 171 SE _{est} = ± 0.346 R = 0.316 R ² = 0.100 F = 9.165***				

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

จากตารางที่ 4.50 ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC1-FC5) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ($p < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับตัวแปร FC1 มีค่า $R = 0.248$ ตัวแปร FC1 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 6.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.352

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO1-FO8) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7) ($p < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับตัวแปร FO7 มีค่า $R = 0.255$ ตัวแปร FO7 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 6.5 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.351

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC1-SC4) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4) ($p < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับตัวแปร SC4 มีค่า $R = 0.231$ ตัวแปร FO7 สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 5.4 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.358

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO1-SO9) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1) ($p < 0.05$) และตัวแปรการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) ($p < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับกลุ่มตัวแปรทั้ง 2 (SO1, SO9) มีค่า $R = 0.316$ กลุ่มตัวแปรทั้งสอง (SO1, SO9) สามารถรวมกันพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 10.0 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.346

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรทั้ง 5 (FC1, FO7, SC4, SO1 และ SO9) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือเมื่อตัวแปรทั้ง 5 มีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการคงอยู่ในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ส่วนปัจจัยย่อยด้านพันธะในชุมชน (LC1-LC4) และพันธะในองค์กร (LO1-LO7) ไม่พบมีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ