

หลักประกันในชุมชนไปมากแล้ว ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และสถานภาพการใช้ทุน
รัฐบาล รวมทั้งพบความสัมพันธ์ระหว่างการคงการรับราชการกับอายุ สถานภาพการใช้ทุน
สถานภาพการสมรสและการได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส

แพทย์มีความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีการฝังตริงในงาน
โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของแพทย์ 2 กลุ่มด้วย t-test พบว่าแพทย์
กลุ่มที่ไม่คิดจะลาออก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
แต่การฝังตริงในงานโดยรวม ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในแพทย์กลุ่มที่ไม่คิด
ลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก และ เมื่อทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วนระหว่าง ความผูกพัน
ต่อองค์กร กับอัตราการคงอยู่ในงาน โดยมีการฝังตริงในงานเป็นตัวแปรควบคุม พบว่าความผูกพัน
ต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการคงอยู่ในงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ระหว่างอัตราการคงอยู่ใน
งาน กับปัจจัยย่อยในการฝังตริงในงานทั้ง 6 ด้าน พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่ออัตราการคงอยู่ในงาน
มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ การมีอำนาจในการบริหารงาน
และหน้าที่ความรับผิดชอบ การลงหลักประกันในชุมชนไปมากแล้ว ระยะเวลาที่ทำงานใน
โรงพยาบาล และสถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด และเป็น
ความสัมพันธ์เชิงบวก

Independent Study Title Factors Affecting Retention of Doctors at Community Hospitals under Ministry of Public Health, Chiang Mai Province

Author Ms. Wiriya Kaewsanga

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Dr. Siriwut Buranapin

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study factors affecting retention of doctors at community hospitals under the Ministry of Public Health, Chiang Mai Province. The study focused on the comparison between doctors who did not have an intention to resign from post and doctors who were thinking about resigning, in terms of their general information, their organizational commitment and devotion to their work.

The samples were 93 (from the total population of 125) doctors working in community hospitals (district level), under the Ministry of Public Health, in Chiang Mai Province. The data collection was done through questionnaire personally delivered and by mail. The questions were divided into 4 parts: general information and retention or resigning, organizational commitment based on Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Mowday, Steers and Porter; job embeddedness based on Mitchell et al; and open ended questions on reasons for retention.

The results of the study showed that the factors that affected the doctors' work retention in community hospitals were as follows: organizational loyalty, organizational inspiration, interest in hospital's future, pride on ability to serve people from all walks of life, autonomy in administration and responsibilities, long-settled into the community, work period, and scholarship repay situation. It was also found that their work retention was related to age, scholarship repay situation, as well as marital status and being with spouse.

The doctors' average organizational commitment was at the high level while their overall job embeddedness was ranked at the medium level. When comparing between the 2 groups, it was found that the group that had no intention of resigning were significantly more committed to their organization than the group that had an intention to resign. Besides, when studying the relation between organizational commitment and work retention, with job embeddedness as controlling factor, it was found that organizational commitment had a positive relation with work retention.

From regression analysis, it was found that 5 factors of job embeddedness that affected retention, namely pride on opportunity to serve people from all walks of life, autonomy in administration and responsibilities, settled into the community, work period, and scholarship repay situation.