

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษานี้ จำนวน 93 คน มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	58	62.4
หญิง	35	37.6
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ เป็นเพศชาย 58 คน (ร้อยละ 62.4) และเพศหญิง 35 คน (ร้อยละ 37.6)

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 30	22	23.7
31 – 35	24	25.8
36 – 40	22	23.7
41 – 45	16	17.2
46 – 50	7	7.5
มากกว่า 50 ขึ้นไป	2	2.2
รวม	93	100.0

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ มีอายุตั้งแต่ 26 – 57 ปี อายุเฉลี่ย 36.44 ± 6.86 ปี

จากตารางที่ 4.2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ที่สุ่มมาได้ มีอายุอยู่ในช่วง 31-35 ปี มากที่สุด เป็นจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.8) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 36-40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.7) ช่วง 41-45 ปี จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.2) ช่วง 46-50 ปี จำนวน 7 คน (คิดเป็นร้อยละ 7.5) ช่วง 51-55 ปี จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.4) และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.2) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาล ปัจจุบัน

ระยะเวลา (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1	4	4.3
1 – 3	42	45.2
4 – 6	19	20.4
7 – 9	10	10.8
มากกว่า 10 ขึ้นไป	18	19.4
รวม	93	100.0

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ตั้งแต่ 0.08 – 31 ปี เฉลี่ย 5.83 ± 5.77 ปี

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ที่สุ่มมาได้ มีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ช่วง 1 – 3 ปีมากที่สุด เป็นจำนวน 42 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.2) รองลงไป ได้แก่ ช่วง 4 – 6 ปี เป็นจำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.4) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็นจำนวน 18 คน (คิดเป็นร้อยละ 19.4) ช่วง 7 – 9 ปี เป็นจำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.8) และน้อยกว่า 1 ปี เป็นจำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.3) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล

สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช้ทุนรัฐบาลอยู่	22	23.7
ใช้ทุนรัฐบาลหมดแล้ว	71	76.3
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ มีการทำงานเพื่อใช้ทุนรัฐบาลหมดแล้ว มากที่สุด เป็นจำนวน 71 คน (คิดเป็นร้อยละ 76.3) และมีแพทย์ที่ทำงานเพื่อใช้ทุนรัฐบาลอยู่เป็นจำนวน 22 คน (คิดเป็นร้อยละ 23.7) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความใกล้ชิดระหว่างโรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม

ความใกล้ชิดระหว่างโรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงพยาบาลอยู่ในภูมิลำเนาเดิม	54	58.1
โรงพยาบาลอยู่ในจังหวัดติดกับภูมิลำเนาเดิม	12	12.9
โรงพยาบาลไม่อยู่ติดกับภูมิลำเนาเดิม	27	29.0
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ ทำงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิมมากที่สุด จำนวน 54 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.1) ที่เหลือทำงานอยู่ในจังหวัดที่ไม่มีอาณาเขตติดต่อกับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 27 คน (คิดเป็นร้อยละ 29.0) และทำงานอยู่ในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดต่อกับภูมิลำเนาเดิม จำนวน 12 คน (คิดเป็นร้อยละ 12.9)

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส ระยะเวลาที่สมรสและที่อยู่ของกลุ่มสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	39	41.9
สมรสไม่ถึง 1 ปีและคู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	3	3.2
สมรสไม่ถึง 1 ปีและคู่สมรสอยู่คนละที่	1	1.1
สมรสมานานกว่า 1 ปีและคู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	40	43.0
สมรสมานานกว่า 1 ปีและคู่สมรสอยู่คนละที่	8	8.6
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	2	2.2
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่สุ่มมาได้ สมรสมานานมากกว่า 1 ปีและคู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน จำนวน 40 คน (คิดเป็นร้อยละ 43.0) เป็น โสด จำนวน 39 คน (คิดเป็นร้อยละ 41.9) สมรสมานานกว่า 1 ปีและคู่สมรสอยู่คนละที่ จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.6) สมรสไม่ถึง 1 ปีและคู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.2) หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่กับคู่สมรส จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.2) และสมรสไม่ถึง 1 ปีและคู่สมรสอยู่คนละที่ จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.1)

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต

สถาบันที่จบแพทยศาสตรบัณฑิต	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เชียงใหม่	83	89.3
ขอนแก่น	2	2.1
จุฬาลงกรณ์	2	2.1
รังสิต	1	1.1
รามธิบดี	1	1.1
ศิริราช	4	4.3
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.7 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งมาได้ จบแพทยศาสตรบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มากที่สุด จำนวน 83 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.3) รองลงไป ได้แก่ ศิริราช จำนวน 4 คน (คิดเป็นร้อยละ 4.3) จุฬาลงกรณ์ จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.1) ขอนแก่น จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.1) รามธิบดี จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.1) และรังสิต จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 1.1) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

การศึกษาระดับสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แพทยศาสตรบัณฑิต	48	51.6
อนุปริญญา (อ.ว)	11	11.8
วุฒิปริญญา (ว.ว.)	31	33.4
อื่นๆ	3	3.2
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งมาได้ จบการศึกษาสูงสุด ในระดับแพทยศาสตรบัณฑิต มากที่สุด จำนวน 48 คน (คิดเป็นร้อยละ 51.6) รองลงไป ได้แก่ วุฒิปริญญาโท (ว.ว.) จำนวน 31 คน (คิดเป็นร้อยละ 33.4) อนุปริญญาตรี (อ.ว.) จำนวน 11 คน (คิดเป็นร้อยละ 11.8) และจบการศึกษาจากสาขาอื่น จำนวน 1 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.2) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ (บาท / เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	3	3.2
50,000 - 100,000	87	93.6
มากกว่า 100,000	3	3.2
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.9 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ส่งมาได้ มีรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ 50,000 - 100,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 87 คน (คิดเป็นร้อยละ 93.6) รองลงไปมีรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ มากกว่า 100,000 บาท/เดือน จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.2) และน้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 3 คน (คิดเป็นร้อยละ 3.2) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม

รายได้รวม (บาท/เดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 50,000	2	2.2
50,000 - 100,000	72	77.3
มากกว่า 100,000	19	20.5
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ที่สุ่มมาได้ มีรายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลรัฐ และแหล่งอื่น) 50,000 - 100,000 บาท/เดือน เป็นจำนวนมากที่สุด คือ 72 คน (คิดเป็นร้อยละ 77.3) รองลงไป ได้แก่ มากกว่า 100,000 บาท/เดือน จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.5) น้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.2) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายได้รวมขั้นต่ำ แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ที่สุ่มมาได้ มีรายได้รวม (ทั้งจากโรงพยาบาลรัฐ และแหล่งอื่น) น้อยกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.2) มากกว่า 50,000 บาท/เดือน จำนวน 91 คน (คิดเป็นร้อยละ 97.8) มากกว่า 100,000 บาท/เดือน จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.5)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของการปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ต่อการมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ

ทัศนคติเกี่ยวกับอิทธิพลของการปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจที่ทำให้มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	24	25.8
2. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ มีส่วนช่วยทำให้อยากมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	24	25.8
3. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	16	17.2
4. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้ยังอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	19	20.4
5. สิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ทำให้เชื่อว่าประสบความสำเร็จในชีวิตได้ หากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	10	10.8
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่คิดว่าสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังมาจากโรงเรียนแพทย์ ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจที่ทำให้มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ โดยมีจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.8) แต่อีกกลุ่มหนึ่งคิดว่ามีส่วนช่วย โดยมีจำนวน 24 คน (คิดเป็นร้อยละ 25.8) รองลงไป คือคิดว่าเป็นสาเหตุให้ยังทำงานอยู่ต่อไป จำนวน 19 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.4) คิดว่าทำให้รู้สึกภูมิใจ จำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.2) และคิดว่าจะทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้ จำนวน 10 คน (คิดเป็นร้อยละ 10.8)

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาล

แผนการอยู่หรือลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก	77	82.8
2. กำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก	8	8.6
3. อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่น	2	2.2
4. อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาลรัฐ อื่น ที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย, กระทรวงกลาโหม ฯลฯ	0	0
5. อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปทำงานใน โรงพยาบาลเอกชน	0	0
6. อยู่ระหว่างดำเนินการลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น	0	0
7. อื่นๆ	6	6.4
รวม มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก	16	17.2
รวม	93	100.0

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ยังไม่คิดที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 77 คน (คิดเป็นร้อยละ 82.8) ที่เหลือ 16 คน มีแผนการที่จะย้ายหรือลาออก (คิดเป็นร้อยละ 17.2) โดยกำลังมองหาเส้นทางที่จะย้ายหรือลาออก จำนวน 8 คน (คิดเป็นร้อยละ 8.6) อยู่ระหว่างดำเนินการขอย้ายไปโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่นจำนวน 2 คน (คิดเป็นร้อยละ 2.2) และอื่นๆ โดยระบุรายละเอียดว่าจะไปศึกษาต่อ จำนวน 6 คน (คิดเป็นร้อยละ 6.4) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีทัศนคติต่อปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการคงการรับราชการ ดังนี้

4.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.13 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)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.1)	40 (43.0)	52 (55.9)	4.55 มากที่สุด	0.52 ไม่ต่างกันมาก
2	ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (16.1)	50 (53.8)	28 (30.1)	4.14 มาก	0.67 ไม่ต่างกันมาก
3	การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	0 (0.0)	0 (0.0)	15 (16.1)	64 (68.8)	14 (15.1)	3.99 มาก	0.56 ไม่ต่างกันมาก
4	ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	0 (0.0)	2 (2.2)	18 (19.4)	60 (64.5)	13 (14.0)	3.90 มาก	0.64 ไม่ต่างกันมาก
5	ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	0 (0.0)	2 (2.2)	28 (30.1)	53 (57.0)	10 (10.8)	3.76 มาก	0.67 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	แปลผล	แปลผล
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
6	ความยินดีที่ได้ทำงานกับ องค์กร (OC10)	0 (0.0)	2 (2.2)	37 (39.8)	41 (44.1)	13 (14.0)	3.70 มาก	0.73 ไม่ต่าง กันมาก
7	การเห็นอนาคตจากการยึด ติดกับองค์กร (OC11)	0 (0.0)	2 (2.2)	39 (41.9)	48 (51.6)	4 (4.3)	3.58 มาก	0.61 ไม่ต่าง กันมาก
8	ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับ องค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ ไม่แน่นอน (OC9)	2 (2.2)	11 (11.8)	27 (29.0)	37 (39.8)	16 (17.2)	3.58 มาก	0.98 ไม่ต่าง กันมาก
9	การสนใจต่ออนาคตของ องค์กร (OC13)	0 (0.0)	0 (0.0)	43 (46.2)	47 (50.5)	3 (3.2)	3.57 มาก	0.56 ไม่ต่าง กันมาก
10	องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้ สร้างผลงาน (OC8)	0 (0.0)	5 (5.4)	45 (48.4)	35 (37.6)	8 (8.6)	3.49 มาก	0.73 ไม่ต่าง กันมาก
11	ความเลื่อมใสต่อองค์กรใน ฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14)	0 (0.0)	6 (6.5)	42 (45.2)	41 (44.1)	4 (4.3)	3.46 มาก	0.69 ไม่ต่าง กันมาก
12	ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กร (OC5)	1 (1.1)	5 (5.7)	44 (47.3)	41 (44.1)	2 (2.2)	3.41 มาก	0.68 ไม่ต่าง กันมาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
13	การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร (OC12)	2 (2.2)	17 (18.3)	31 (33.3)	31 (33.3)	12 (12.9)	3.37 ปานกลาง	1.00 ต่าง กัน มาก
14	การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	1 (1.1)	11 (11.8)	44 (47.3)	33 (35.5)	4 (4.3)	3.30 ปานกลาง	0.78 ไม่ต่าง กันมาก
15	การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น (OC7)	7 (7.5)	38 (40.9)	43 (46.2)	5 (5.4)	0 (0.0)	2.49 น้อย	0.72 ไม่ต่าง กันมาก
รวม						3.62 มาก	0.37 ไม่ต่าง กันมาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.58 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.37

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15) ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1) ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6) และทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2) ตามลำดับ

4.2.2 การฝังตริงในงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตริงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละด้าน เรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตริงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
	การฝังตริงในงานโดยเฉลี่ย (JE)					รวม	3.27 ปานกลาง	0.42 ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตริงในงาน ด้านองค์กร (JEO)					รวม	3.39 ปานกลาง	0.41 ไม่ต่างกันมาก
	การฝังตริงในงาน ด้านชุมชน (JEC)					รวม	3.09 ปานกลาง	0.53 ไม่ต่างกันมาก
	1. ด้านความลงตัวในองค์กร (Fit to Organization)					รวม	3.75 มาก	0.40 ไม่ต่างกันมาก
1	ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (8.6)	60 (64.5)	25 (26.9)	4.18 มาก	0.57 ไม่ต่างกันมาก
2	ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2)	0 (0.0)	0 (0.0)	14 (15.1)	67 (72.0)	12 (12.9)	3.98 มาก	0.53 ไม่ต่างกันมาก
3	การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3)	0 (0.0)	0 (0.0)	18 (19.4)	67 (72.0)	8 (8.6)	3.89 มาก	0.52 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยการพึงตรงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
4	การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6)	0 (0.0)	2 (2.2)	26 (28.0)	62 (66.7)	3 (3.2)	3.71 มาก	0.56 ไม่ต่างกันมาก
5	โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO8)	0 (0.0)	2 (2.2)	36 (38.7)	46 (49.5)	9 (9.7)	3.67 มาก	0.68 ไม่ต่างกันมาก
6	ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7)	0 (0.0)	2 (2.2)	37 (39.8)	48 (51.6)	6 (6.5)	3.62 มาก	0.64 ไม่ต่างกันมาก
7	การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (FO1)	0 (0.0)	2 (2.2)	39 (41.9)	48 (51.6)	4 (4.3)	3.58 มาก	0.61 ไม่ต่างกันมาก
8	ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO4)	3 (3.2)	8 (8.6)	36 (38.7)	44 (47.3)	2 (2.2)	3.37 ปานกลาง	0.81 ไม่ต่างกันมาก
2. ด้านความลงตัวในชุมชน (Fit to Community)						รวม	3.37 ปานกลาง	0.49 ไม่ต่างกันมาก
1	ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	0 (0.0)	1 (1.1)	40 (43.0)	49 (52.7)	3 (3.2)	3.58 มาก	0.58 ไม่ต่างกันมาก
2	ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	0 (0.0)	2 (2.2)	51 (54.8)	36 (38.7)	4 (4.3)	3.45 มาก	0.62 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
3	ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	2 (2.2)	8 (8.6)	38 (40.9)	40 (43.0)	5 (5.4)	3.41 มาก	0.81 ไม่ต่าง กันมาก
4	ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	0 (0.0)	3 (3.2)	52 (55.9)	37 (39.8)	1 (1.1)	3.39 ปานกลาง	0.57 ไม่ต่าง กันมาก
5	การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)	10 (10.8)	11 (11.8)	41 (44.1)	29 (31.2)	2 (2.2)	3.02 ปานกลาง	0.98 ไม่ต่าง กันมาก
3. ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (Organization-Related Sacrifice)					รวม	3.31	0.46	
							ปานกลาง	ไม่ต่าง กันมาก
1	การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	0 (0.0)	0 (0.0)	28 (30.1)	59 (63.4)	6 (6.5)	3.76 มาก	0.56 ไม่ต่าง กันมาก
2	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	0 (0.0)	7 (7.5)	35 (37.6)	46 (49.5)	5 (5.4)	3.53 มาก	0.72 ไม่ต่าง กันมาก
3	การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	0 (0.0)	4 (4.3)	43 (46.2)	42 (45.2)	4 (4.3)	3.49 มาก	0.65 ไม่ต่าง กันมาก
4	ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	0 (0.0)	3 (3.2)	43 (46.2)	45 (48.4)	2 (2.2)	3.49 มาก	0.60 ไม่ต่าง กันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
5	การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน (SO8)	0 (0.0)	16 (17.2)	41 (44.1)	28 (30.1)	8 (8.6)	3.30 ปานกลาง	0.86 ไม่ต่างกันมาก
6	การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	5 (5.4)	9 (9.7)	39 (41.9)	37 (39.8)	3 (3.2)	3.26 ปานกลาง	0.88 ต่างกันมาก
7	ความเสียดายสวัสดิการต่างๆในปัจจุบัน (SO7)	12 (12.9)	21 (22.6)	32 (34.4)	25 (26.9)	3 (3.2)	2.85 ปานกลาง	1.06 ต่างกันมาก
8	การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	9 (9.7)	24 (25.8)	38 (40.9)	18 (19.2)	4 (4.3)	2.83 ปานกลาง	0.99 ไม่ต่างกันมาก
4. ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (Community -Related Sacrifice)						รวม	3.20 ปานกลาง	0.65 ไม่ต่างกันมาก
1	การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	0 (0.0)	5 (5.4)	43 (46.2)	37 (39.8)	8 (8.6)	3.52 มาก	0.73 ไม่ต่างกันมาก
2	การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	0 (0.0)	9 (9.7)	40 (43.0)	40 (43.0)	4 (4.3)	3.42 มาก	0.72 ไม่ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
3	สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3)	0 (0.0)	16 (17.2)	39 (41.9)	32 (34.4)	6 (6.5)	3.30 ปานกลาง	0.83 ไม่ต่างกันมาก
4	ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)	18 (19.2)	19 (20.4)	41 (44.1)	13 (14.0)	2 (2.2)	2.59 น้อย	1.02 ต่างกันมาก
5. ด้านพันธะในองค์กร (Links to Organization)					รวม	3.01 ปานกลาง	0.60 ไม่ต่างกันมาก	
1	การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	4 (4.3)	15 (16.1)	43 (46.2)	26 (28.0)	5 (5.4)	3.14 ปานกลาง	0.94 ไม่ต่างกันมาก
2	ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	6 (6.5)	12 (12.9)	41 (44.1)	32 (34.4)	2 (2.2)	3.13 ปานกลาง	0.90 ไม่ต่างกันมาก
3	การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	4 (4.3)	13 (14.0)	47 (50.5)	25 (26.9)	4 (4.3)	3.13 ปานกลาง	0.86 ไม่ต่างกันมาก
4	การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	9 (9.7)	22 (23.7)	28 (30.1)	32 (34.4)	2 (2.2)	2.96 ปานกลาง	1.03 ต่างกันมาก
5	ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO6)	16 (17.2)	30 (32.3)	12 (12.9)	19 (20.4)	16 (17.2)	2.88 ปานกลาง	1.38 ต่างกันมาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัยการฝังตรึงในงาน	ระดับความเห็นด้วย					ค่าเฉลี่ย	S.D.
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล	แปลผล
6	การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	8 (8.6)	22 (23.7)	43 (46.2)	18 (19.4)	2 (2.2)	2.83 ปานกลาง	0.97 ไม่ต่างกันมาก
6. ด้านพันธะในชุมชน (Links to Community)						รวม	2.55 น้อย	0.80 ไม่ต่างกันมาก
1	การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	16 (17.2)	22 (23.7)	24 (25.8)	7 (25.8)	7.5 (5.4)	2.83 ปานกลาง	1.21 ต่างกันมาก
2	การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	18 (19.4)	22 (23.7)	31 (33.3)	17 (18.3)	5 (5.4)	2.67 ปานกลาง	1.14 ต่างกันมาก
3	การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	13 (14.4)	31 (33.3)	31 (33.3)	17 (18.3)	1 (1.1)	2.59 น้อย	0.98 ไม่ต่างกันมาก
4	การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	28 (30.1)	35 (37.6)	23 (24.7)	6 (6.5)	1 (1.1)	2.11 น้อย	0.95 ไม่ต่างกันมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.27 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.42

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังเครื่องในงา ด้านองค์กร (JEO) โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.39 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.41 มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังเครื่องในงา ด้านชุมชน (JEC) โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.06 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.53

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงา 6 ด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยย่อย ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) โดยเฉลี่ยมากที่สุด คืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.40 รองลงไป คือด้านความลงตัวในชุมชน (FC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.49 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.31 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.46 ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.20 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.65 ด้านพันธะในองค์กร (LO) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.01 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.60 ด้านพันธะในชุมชน (LC) อยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.55 น้อย แพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงาแต่ละด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังเครื่องในงา ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.75 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.66

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5) ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2) และการมีโอกาสดำเนินใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3) ตามลำดับ

ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) อยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.37 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.75

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2) ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3) และความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.89

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3) และการมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.29 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.79

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2) การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1) และสภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตรึงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.04 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.93

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3) ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5) และ การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างแพทย์ มีระดับความเห็นด้วยต่อปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.55 และแพทย์แต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.80

ปัจจัยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรกที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และการมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาที่ ยังไม่คิดจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 77 คน (คิดเป็นร้อยละ 82.8) และที่มีแผนการจะย้ายหรือลาออก มีจำนวน 16 คน (คิดเป็นร้อยละ 17.2) ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ และระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยของอายุ ระยะเวลาที่ทำงานใน โรงพยาบาลของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D. (ปี)	t-value	p-value
อายุ	คิดจะลาออก	16	32.56 \pm 5.57	2.557	0.015
	ไม่คิดลาออก	77	37.25 \pm 6.86		
ระยะเวลาที่ทำงานใน โรงพยาบาล	คิดจะลาออก	16	2.38 \pm 0.81	2.829	0.008
	ไม่คิดลาออก	77	3.08 \pm 1.28		

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.015 และ 0.008 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามเพศ

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
เพศ	ชาย	10	48	58 (62.4)
	หญิง	6	29	35(37.6)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านเพศ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.3.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพการใช้ทุน

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกสถานภาพการใช้ทุน

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพการใช้ทุน	ใช้ทุนอยู่	9	13	22 (23.7)
	ใช้ทุนหมดแล้ว	7	64	71 (76.3)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square มีค่าเท่ากับ 11.368 ได้ค่า p-value = 0.001

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านสถานภาพการใช้ทุน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 และสัดส่วนของแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออกต่อกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก ในกลุ่มที่กำลังใช้ทุนรัฐบาลอยู่ (9 / 13 = 69.2%) มากกว่ากลุ่มที่ใช้ทุนรัฐบาลหมดแล้ว (7 / 64 = 10.9%)

4.3.4 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
การได้ทำงานใน ภูมิลำเนาเดิม	โรงพยาบาลอยู่ในละแวก ภูมิลำเนาเดิม	13	53	66 (71.0)
	โรงพยาบาลอยู่ห่างจาก ภูมิลำเนาเดิม	3	24	27 (29.0)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square มีค่าเท่ากับ 0.992 ได้ค่า p-value = 0.319

จากตารางที่ 4.18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.319 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.5 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส

ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านสถานภาพสมรสระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square ดังนั้นจึงตัดข้อมูลของผู้ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ ออกไปเพื่อที่จะทำให้สามารถคำนวณ Pearson Chi-Square ได้

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด	10	29	39 (42.9)
	สมรส	5	47	52 (57.1)
รวม (ร้อยละ)		15 (16.5)	76 (83.5)	91 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square มีค่าเท่ากับ 4.158 ได้ค่า p-value = 0.041

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และสัดส่วนของแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออกต่อกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออกในกลุ่มที่โสด ($10/29 = 34.48\%$) มีมากกว่ากลุ่มที่สมรสแล้ว ($5/47 = 10.6\%$)

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของคู่สมรส

ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจุบันด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาที่สมรสระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square เพื่อให้เห็นความสำคัญของการได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่โสด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ และคู่สมรสอยู่คนละที่เข้าด้วยกันเป็นกลุ่มใหม่ แล้วเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
สถานภาพสมรส	โสด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ หรือคู่สมรสอยู่คนละที่	13	37	50 (53.8)
	คู่สมรสอยู่ที่เดียวกัน	3	40	43 (46.2)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square มีค่าเท่ากับ 0.992 ได้ค่า p-value = 0.015

จากตารางที่ 4.20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 และสัดส่วนของแพทย์กลุ่มที่คิดจะลาออกต่อกลุ่มที่ยังไม่คิดลาออก ในกลุ่มที่สมรสแล้วและได้อยู่ที่เดียวกันกับคู่สมรส ($3 / 40 = 7.5\%$) น้อยกว่ากลุ่มที่เป็นโสด หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ หรือสมรสแล้วแต่อยู่คนละที่กับคู่สมรส ($13 / 37 = 35.1\%$)

4.3.6 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษาระดับสูงสุด

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด

ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านการศึกษาระดับสูงสุด ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square ดังนั้นเพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของระดับการศึกษาจึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
การศึกษา ระดับสูงสุด	แพทยศาสตรบัณฑิต	11	37	48 (51.6)
	อนุมัติบัตรฯ (อ.ว)/วุฒิบัตรฯ (ว.ว.)/อื่นๆ	5	40	45 (48.4)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ Pearson Chi-Square มีค่าเท่ากับ 2.272 ได้ค่า p-value = 0.132

จากตารางที่ 4.21 พบว่ากลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยด้านการศึกษาระดับสูงสุด โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05

4.3.7 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ

ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square จึงทำการจัดกลุ่มข้อมูลใหม่ โดยรวมกลุ่มที่มีรายได้ 50,000 - 100,000 และ 100,001 - 150,000 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 50,000 บาท/เดือนขึ้นไป

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ (บาท / เดือน)	น้อยกว่า 50,000	1	2	3 (3.2)
	ตั้งแต่ 50,000	15	75	90 (96.8)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

จากตารางที่ 4.22 หลังจากการคำนวณ พบว่ายังไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

4.3.8 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้รวม

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้รวม

ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square 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 บาท/เดือน เข้าด้วยกัน กลายเป็นกลุ่มที่มีรายได้ตั้งแต่ 100,001 บาท/เดือน

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
รายได้รวม (บาท / เดือน)	ไม่เกิน 100,000	16	58	74 (79.6)
	ตั้งแต่ 100,001	0	19	19 (20.4)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

จากตารางที่ 4.23 พบว่ายังไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

4.3.9 ความแตกต่างในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม

ตารางที่ 4.24 แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม

		แผนการอยู่หรือลาออก		รวม (ร้อยละ)
		คิดจะลาออก	ไม่คิดลาออก	
ความแตกต่างระหว่างรายได้ โดยประมาณ (บาท / เดือน)	ไม่ต่างกัน	16	62	78 (83.9)
	50,000	0	14	14 (15.0)
	100,000	0	1	1 (1.1)
รวม (ร้อยละ)		16 (17.2)	77 (82.8)	93 (100.0)

จากตารางที่ 4.24 ไม่สามารถหาความแตกต่างทางสถิติในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะโรงพยาบาลรัฐกับรายได้รวม ระหว่างกลุ่มตัวอย่างแพทย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ เนื่องจากความถี่ของข้อมูลไม่เพียงพอต่อการคำนวณ Pearson Chi-Square

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตรงใจงาน ระหว่าง แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

4.4.1 ความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตรงใจงานโดยรวม

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตรงใจงาน โดยรวม ระหว่าง แพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัด เชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัย		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
ความผูกพันต่อองค์กร เฉลี่ย (OC)	คิดจะลาออก	16	3.41 \pm 0.35	-0.251	-2.542	0.013
	ไม่คิดลาออก	77	3.66 \pm 0.36			
การพึงตรงใจงานเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	16	3.20 \pm 0.25	-0.089	-0.766	0.446
	ไม่คิดลาออก	77	3.29 \pm 0.45			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.25 พบว่าแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก ในด้านการพึงตรงใจงาน โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.446 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1)	คิดจะลาออก	16	3.75 \pm 0.57	-0.289	-1.900	0.061
	ไม่คิดลาออก	77	4.04 \pm 0.45			
ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2)	คิดจะลาออก	16	3.56 \pm 0.73	-0.243	-1.332	0.186
	ไม่คิดลาออก	77	3.81 \pm 0.65			
ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3)	คิดจะลาออก	16	3.75 \pm 0.45	-0.471	-2.643	0.010
	ไม่คิดลาออก	77	4.22 \pm 0.68			
การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4)	คิดจะลาออก	16	3.25 \pm 0.68	-0.062	-0.286	0.774
	ไม่คิดลาออก	77	3.31 \pm 0.80			
ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5)	คิดจะลาออก	16	3.19 \pm 0.66	-0.267	-1.439	0.154
	ไม่คิดลาออก	77	3.45 \pm 0.68			
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6)	คิดจะลาออก	16	3.63 \pm 0.81	-0.336	-1.580	0.131
	ไม่คิดลาออก	77	3.96 \pm 0.60			
การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น (OC7)	คิดจะลาออก	16	2.63 \pm 0.72	0.157	0.798	0.427
	ไม่คิดลาออก	77	2.47 \pm 0.72			
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	คิดจะลาออก	16	3.00 \pm 0.63	-0.597	-3.362	0.003
	ไม่คิดลาออก	77	3.60 \pm 0.71			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กร ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9)	คิดจะลาออก	16	3.19 \pm 0.75	-0.475	-1.781	0.078
	ไม่คิดลาออก	77	3.66 \pm 1.01			
ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10)	คิดจะลาออก	16	3.50 \pm 0.82	-0.240	-1.194	0.236
	ไม่คิดลาออก	77	3.74 \pm 0.72			
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับ องค์กร (OC11)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	-0.248	-1.483	0.142
	ไม่คิดลาออก	77	3.62 \pm 0.63			
การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับ ลูกจ้างขององค์กร (OC12)	คิดจะลาออก	16	3.19 \pm 0.83	-0.215	-0.783	0.436
	ไม่คิดลาออก	77	3.40 \pm 1.03			
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.62	-0.311	-2.058	0.042
	ไม่คิดลาออก	77	3.62 \pm 0.54			
ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะ ที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด(OC14)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.48	-0.181	-1.248	0.221
	ไม่คิดลาออก	77	3.49 \pm 0.72			
ทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือก ทำงานกับองค์กร (OC15)	คิดจะลาออก	16	4.56 \pm 0.53	0.017	0.118	0.906
	ไม่คิดลาออก	77	4.55 \pm 0.51			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.26 พบว่าปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร (OC3) องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) และการสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การทุ่มเทให้กับความสำเร็จขององค์กร (OC1), ทัศนคติว่าองค์กรเป็นที่น่าทำงาน (OC2), การยอมรับงานที่ได้รับมอบหมาย (OC4), ค่านิยมส่วนตัวสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (OC5), ความ

ภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (OC6), การเห็นคุณค่าในการยึดติดกับองค์กรเมื่อเทียบกับการอยู่กับองค์กรอื่น (OC7), ความมุ่งมั่นที่จะอยู่กับองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (OC9), ความยินดีที่ได้ทำงานกับองค์กร (OC10), การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (OC11), การยอมรับนโยบายเกี่ยวกับลูกจ้างขององค์กร (OC12), ความเลื่อมใสต่อองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด (OC14) และทัศนคติต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กร (OC15)

4.4.3 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตรึงในงานแต่ละด้าน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ยของการฝังตรึงในงาน โดยรวมและปัจจัยแต่ละด้าน ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การฝังตรึงในงานโดยเฉลี่ย (JE)	คิดจะลาออก	16	3.20 \pm 0.25	-0.889	-0.766	0.446
	ไม่คิดลาออก	77	3.29 \pm 0.45			
ด้านชุมชน (JEC)	คิดจะลาออก	16	3.05 \pm 0.30	-0.023	-0.229	0.820
	ไม่คิดลาออก	77	3.07 \pm 0.56			
ด้านองค์กร (JEO)	คิดจะลาออก	16	3.28 \pm 0.24	-0.128	-1.622	0.113
	ไม่คิดลาออก	77	3.41 \pm 0.44			
ด้านความลงตัวในชุมชน (FC)	คิดจะลาออก	16	3.30 \pm 0.33	-0.084	-0.623	0.535
	ไม่คิดลาออก	77	3.38 \pm 0.52			
ด้านความลงตัวในองค์กร (FO)	คิดจะลาออก	16	3.55 \pm 0.37	-0.236	-2.166	0.033
	ไม่คิดลาออก	77	3.79 \pm 0.40			
ด้านพันธะในชุมชน (LC)	คิดจะลาออก	16	2.61 \pm 0.53	0.074	0.448	0.657
	ไม่คิดลาออก	77	2.54 \pm 0.85			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ปัจจัยการฝังตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
ด้านพันธะในองค์กร (LO)	คิดจะลาออก	16	2.94 \pm 0.25	-0.088	-0.909	0.367
	ไม่คิดลาออก	77	3.03 \pm 0.65			
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC)	คิดจะลาออก	16	3.17 \pm 0.39	-0.042	-0.335	0.739
	ไม่คิดลาออก	77	3.21 \pm 0.70			
ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO)	คิดจะลาออก	16	3.27 \pm 0.26	-0.049	-0.586	0.561
	ไม่คิดลาออก	77	3.32 \pm 0.49			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.27 พบว่าแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก มีการฝังตรึงในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) มากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.033 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ ที่ 0.05 ส่วนปัจจัยย่อยอื่นๆเกือบทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก

4.4.4 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตริงในงานแต่ละปัจจัยย่อย

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1)	คิดจะลาออก	16	3.06 \pm 0.85	-0.418	-1.903	0.060
	ไม่คิดลาออก	77	3.48 \pm 0.79			
ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	-0.248	-1.579	0.118
	ไม่คิดลาออก	77	3.62 \pm 0.59			
ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3)	คิดจะลาออก	16	3.44 \pm 0.51	-0.017	-0.100	0.921
	ไม่คิดลาออก	77	3.45 \pm 0.64			
ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4)	คิดจะลาออก	16	3.25 \pm 0.45	-0.166	-1.268	0.216
	ไม่คิดลาออก	77	3.42 \pm 0.59			
การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่อาศัย (FC5)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	0.427	1.603	0.112
	ไม่คิดลาออก	77	2.95 \pm 1.04			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.28 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ ความเข้ากันได้กับชุมชนที่อาศัย (FC1), ความชอบในสภาพแวดล้อมที่อยู่กันอย่างครอบครัวเดียวกัน (FC2), ความรักในสถานที่พักอาศัย (FC3), ความรู้สึกว่าชุมชนเหมือนเป็นบ้านของตัวเอง (FC4) และการมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบ ในบริเวณที่อาศัย (FC5)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับ องค์กร (FO1)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	-0.248	-1.483	0.142
	ไม่คิดลาออก	77	3.62 \pm 0.63			
ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2)	คิดจะลาออก	16	3.75 \pm 0.45	-0.276	-1.918	0.058
	ไม่คิดลาออก	77	4.03 \pm 0.54			
การมีโอกาได้ใช้ทักษะและ ความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3)	คิดจะลาออก	16	3.69 \pm 0.48	-0.248	-1.750	0.083
	ไม่คิดลาออก	77	3.94 \pm 0.52			
ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสม และยืดหยุ่น (FO4)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.70	-0.064	-0.289	0.774
	ไม่คิดลาออก	77	3.38 \pm 0.83			
ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือ คนทุกระดับ (FO5)	คิดจะลาออก	16	3.81 \pm 0.40	-0.447	-3.728	0.001
	ไม่คิดลาออก	77	4.26 \pm 0.57			
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6)	คิดจะลาออก	16	3.44 \pm 0.73	-0.329	-1.722	0.102
	ไม่คิดลาออก	77	3.77 \pm 0.51			
ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	-0.300	-1.723	0.088
	ไม่คิดลาออก	77	3.68 \pm 0.66			
โรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของ ตัวเอง (FO8)	คิดจะลาออก	16	3.69 \pm 0.70	0.025	0.134	0.894
	ไม่คิดลาออก	77	3.66 \pm 0.68			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.29 พบว่าปัจจัยย่อยการพึงตรึงในงาน ด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่ แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความภูมิใจ ที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5) ปัจจัยย่อยที่เกือบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติระหว่าง 2 กลุ่ม คือ ความชอบในเพื่อนร่วมงาน (FO2) ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร (FO1), การมีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มที่ (FO3), ตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น (FO4), การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6), ความเข้ากันได้กับโรงพยาบาล (FO7) และโรงพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตัวเอง (FO8)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1)	คิดจะลาออก	16	3.06 \pm 0.68	0.478	2.186	0.035
	ไม่คิดลาออก	77	2.58 \pm 1.21			
การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	คิดจะลาออก	16	2.19 \pm 0.66	-0.774	-3.550	0.001
	ไม่คิดลาออก	77	2.96 \pm 1.26			
การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)	คิดจะลาออก	16	2.63 \pm 0.86	0.041	0.150	0.041
	ไม่คิดลาออก	77	2.58 \pm 1.01			
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	คิดจะลาออก	16	2.56 \pm 0.89	0.550	2.148	0.550
	ไม่คิดลาออก	77	2.01 \pm 0.94			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.30 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และพบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีน้อยกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การมีครอบครัวและญาติอาศัยอยู่ในชุมชน (LC1), การมีเพื่อนสนิทอาศัยอยู่ในชุมชน (LC3)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1)	คิดจะลาออก	16	2.88 \pm 0.34	-0.990	-0.643	0.522
	ไม่คิดลาออก	77	2.97 \pm 1.12			
การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2)	คิดจะลาออก	16	3.25 \pm 0.78	0.146	0.614	0.540
	ไม่คิดลาออก	77	3.10 \pm 0.88			
การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3)	คิดจะลาออก	16	2.88 \pm 0.62	-0.320	-1.292	0.200
	ไม่คิดลาออก	77	3.19 \pm 0.95			
การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.62	0.661	2.714	0.008
	ไม่คิดลาออก	77	2.71 \pm 0.93			
ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)	คิดจะลาออก	16	3.06 \pm 0.77	-0.080	-0.324	0.747
	ไม่คิดลาออก	77	3.14 \pm 0.93			
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO6)	คิดจะลาออก	16	2.19 \pm 0.98	-0.838	-2.857	0.008
	ไม่คิดลาออก	77	3.03 \pm 1.41			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.31 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO6) และพบว่าปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีน้อยกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)

ส่วนปัจจัยย่อยที่ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ การเป็นสมาชิกในคณะทำงาน หรือกรรมการหลายคณะ (LO1), การมีผู้บริหารชุดปัจจุบัน (LO2), การมีเพื่อนร่วมงานที่ต้องพึ่งพาตนเองหลายคน (LO3) และความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานาน (LO5)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.48	-0.129	-0.870	0.391
	ไม่คิดลาออก	77	3.44 \pm 0.77			
การได้รับความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.50	-0.170	-1.116	0.273
	ไม่คิดลาออก	77	3.55 \pm 0.77			
สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3)	คิดจะลาออก	16	3.50 \pm 0.63	0.240	1.053	0.295
	ไม่คิดลาออก	77	3.26 \pm 0.87			
ชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)	คิดจะลาออก	16	2.50 \pm 0.52	-0.110	-0.613	0.543
	ไม่คิดลาออก	77	2.61 \pm 1.10			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.32 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังเข็มในงาน ด้านสิ่งที่จะต้องสละเกี่ยวกับชุมชน (SC) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่าง แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ การเป็นชุมชนที่มีความปลอดภัย (SC1), ความเคารพนับถือจากผู้คนในชุมชน (SC2), สภาพแวดล้อมในชุมชนไม่เป็นมลพิษ (SC3) และชุมชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก (SC4)

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก

ปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน		จำนวน	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	Mean Difference	t-value	p-value
การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2)	คิดจะลาออก	16	3.38 \pm 0.96	0.141	0.580	0.564
	ไม่คิดลาออก	77	3.23 \pm 0.87			
คำตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.48	-0.259	-1.760	0.088
	ไม่คิดลาออก	77	3.57 \pm 0.75			
ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4)	คิดจะลาออก	16	3.44 \pm 0.73	-0.069	-0.416	0.679
	ไม่คิดลาออก	77	3.51 \pm 0.58			
การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5)	คิดจะลาออก	16	2.69 \pm 0.79	-0.170	-0.618	0.538
	ไม่คิดลาออก	77	2.86 \pm 1.04			
การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.48	-0.220	-1.543	0.134
	ไม่คิดลาออก	77	3.53 \pm 0.68			
ความเสียหายสวัสดิการต่างๆในปัจจุบัน (SO7)	คิดจะลาออก	16	3.00 \pm 0.82	0.182	0.621	0.536
	ไม่คิดลาออก	77	2.82 \pm 1.11			
การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์โรงพยาบาลเอกชน (SO8)	คิดจะลาออก	16	3.31 \pm 0.87	0.014	0.058	0.954
	ไม่คิดลาออก	77	3.30 \pm 0.86			
การได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)	คิดจะลาออก	16	3.75 \pm 0.68	-0.016	-0.105	0.917
	ไม่คิดลาออก	77	3.77 \pm 0.54			

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ t-test for Equality of Means

จากตารางที่ 4.33 พบว่าปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับองค์กร (SO) ที่แพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในปัจจัยย่อยทุกด้าน ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงจากการอยู่ในระบบราชการ (SO1), การมีโอกาสได้ไปประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (SO2), ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับผลงานที่ทำ (SO3), ความรู้สึกสูญเสียที่ต้องย้ายออกไปจากโรงพยาบาล (SO4), การมีโอกาสสูงในการเลื่อนตำแหน่ง (SO5), การมีอิสระที่จะเลือกวิธีการทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน (SO6), ความเสียหายสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน (SO7), การได้รับการยอมรับจากสังคมมากกว่าการเป็นแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชน (SO8) และการได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน (SO9)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับข้อมูลทั่วไป สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพัทธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับอายุ สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล
 สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจาก โรงเรียนแพทย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน

	ค่าเฉลี่ย ± S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 การคงอยู่ในงาน	0.83 ± 0.38														
2 อายุ	36.44 ± 6.86	.259*													
3 สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล	1.76 ± 0.43	.350*	.455**												
4 ระยะเวลาที่ทำงานในรพ.	5.83 ± 5.77	.241*	.745**	.362**											
5 สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากร.แพทย์	2.65 ± 1.35	.304*	.200	.400**	.173										
6 ความผูกพันต่อองค์กร	3.67 ± 0.33	.257*	.341**	.044	.278**	.131									
7 การฝังตรึงในงาน	3.27 ± 0.42	.080	.388**	.134	.320**	.283**	.540**								
8 JEC	3.07 ± 03.5	.016	.316**	.119	.238*	.123	.414**	.900**							
9 JEO	3.39 ± 0.41	.117	.391**	.128	.340**	.367**	.564**	.945**	.708**						
10 FC	3.37 ± 0.49	.065	.235*	.090	.251*	.102	.498**	.820**	.887**	.663**					
11 FO	3.75 ± 0.40	.221*	.241*	.055	.117	.274**	.647**	.793**	.553**	.870**	.585**				
12 LC	2.55 ± 0.80	-.035	.308**	.169	.167	.049	.113	.647**	.796**	.451**	.530**	.247*			
13 LO	3.01 ± 0.60	.056	.505**	.227*	.467**	.338**	.315**	.797**	.646**	.808**	.455**	.488**	.609**		
14 SC	3.21 ± 0.65	.025	.230*	.022	.185	.168	.479**	.790**	.816**	.681**	.737**	.598**	.366**	.522**	
15 SO	3.31 ± 0.46	.041	.260*	.044	.226*	.336**	.520**	.860**	.632**	.919**	.682**	.799**	.301**	.587**	.649**

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

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) พบว่าอัตราการคงอยู่ในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการฝึกตั้งในงานโดยรวม และปัจจัยย่อยส่วนใหญ่ ยกเว้นเพียงปัจจัยด้านความลงตัวขององค์กร (FO) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = 0.221$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อัตราการคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอายุ ($r = 0.259$) สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล ($r = 0.350$) ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล ($r = 0.241$) สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ($r = 0.304$) และความผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.257$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และการฝึกตั้งในงาน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีการฝึกตั้งในงาน (JE) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	การคงอยู่ในงาน
การคงอยู่ในงาน	0.83 \pm 0.38	
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.62 \pm 0.37	0.255*

ตัวแปรควบคุม คือ การฝึกตั้งในงาน (JE)

* $p < 0.05$ (2-tailed)

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความพึงพอใจในงาน (JS) การฝึกตั้งในงาน (JE) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D.	การคงอยู่ในงาน
การคงอยู่ในงาน	0.83 \pm 0.38	
การฝึกตั้งในงาน (JE)	3.27 \pm 0.42	-0.073

ตัวแปรควบคุม คือ ความผูกพันต่อองค์กร (OC)

$p > 0.05$ (2-tailed)

จากตารางที่ 4.35 และ 4.36 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตัวในในงาน โดยสลับกันเป็นตัวแปรควบคุม พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตราการคงอยู่ในงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อมีการฝังตัวในในงานเป็นตัวแปรควบคุม ($r = 0.255$) ในขณะที่การฝังตัวในในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราการคงอยู่ในงาน เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กร 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 = อัตราส่วนวิกฤต

a = ค่าคงที่

N = จำนวนตัวอย่าง

SE_{est} = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใน
การพยากรณ์

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

R² = ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย

F = ค่าอัตราส่วนเอฟ

4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร (OC) และการฝังตรึงในงาน (JE) กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ความผูกพันต่อองค์กร(OC)	0.264	0.104	0.257	2.542*
a	-0.129	0.379	-	-0.342
N = 93	SE _{est} = ± 0.369	R = 0.257	R ² = 0.066	F = 6.462*

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.37 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีเพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ($p < 0.05$)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่า $R = 0.257$ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร สามารถพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 6.6 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.369

เมื่อพิจารณาค่า β ของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม กล่าวคือเมื่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเพิ่มขึ้น อัตราการคงอยู่ในงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์อัตราการคงอยู่ในงาน เป็นดังนี้

$$\text{อัตราการคงอยู่ในงาน} = -0.129 + 0.264 \text{ ความผูกพันต่อองค์กร}$$

$$\text{Retention} = -0.129 + 0.264 \text{ OC}$$

4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรของทั้ง 15 ปัจจัย) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรของทั้ง 15 ปัจจัย กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
ความผูกพันต่อองค์กร(OC1-OC15)				
ความรู้สึกภักดีต่อองค์กร(OC3)	0.151	0.057	0.267	6.986**
องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8)	0.161	0.052	0.310	3.109**
การสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13)	0.143	0.070	0.211	2.058*
a	-0.053	0.289	-	-0.185
N = 93 SE _{est} = ± 0.362 R = 0.346 R ² = 0.120 F = 4.035**				

* p < 0.05, ** p < 0.01

จากตารางที่ 4.38 ตัวแปรปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรการสนใจต่ออนาคตขององค์กร (OC13) (p < 0.05) ส่วนตัวแปรความรู้สึกภักดีต่อองค์กร(OC3) และองค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน (OC8) (p < 0.01) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับกลุ่มตัวแปรทั้งสาม (OC3, OC8, OC13) มีค่า R = 0.346 กลุ่มตัวแปรทั้งสาม (OC3, OC8, OC13) สามารถรวมกันพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 12 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.362

4.5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงานของทั้ง 6 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยการฝังเครื่องในงานของทั้ง 6 ด้าน กับอัตราการคงอยู่ในงาน

ตัวแปรต้น	b	Standard Error	β	t
<u>ด้านความลงตัวขององค์กร (FO1-FO8)</u> ความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5)	0.198	0.067	0.298	2.975**
การมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6)	0.149	0.069	0.222	2.167*
a	-0.125	0.312	-	-0.400
N = 93 SE _{est} = ± 0.365 R = 0.312 R ² = 0.097 F = 4.839*				
<u>ด้านพันธะในชุมชน (LC1-LC4)</u> การลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2)	0.076	0.032	0.242	2.380*
การมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4)	-0.088	0.041	-0.220	-2.148*
a	0.799	0.117	-	6.843***
N = 93 SE _{est} = ± 0.358 R = 0.360 R ² = 0.130 F = 6.706**				
<u>ด้านพันธะในองค์กร (LO1-LO7)</u> การมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4)	-0.113	0.042	-0.274	-2.714**
ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO6)	0.063	0.028	0.230	2.257*
สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล (LO7)	0.310	0.087	0.350	3.560***
a	0.595	0.204	-	2.910**
N = 93 SE _{est} = ± 0.349 R = 0.425 R ² = 0.181 F = 6.538***				

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

จากตารางที่ 4.39 ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตริงในงานด้านความลงตัวในองค์กร (FO1-FO8) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรการมีอำนาจในการบริหารงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ (FO6) ($p < 0.05$) และตัวแปรความภูมิใจที่มีโอกาสได้ช่วยเหลือคนทุกระดับ (FO5) ($p < 0.01$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับกลุ่มตัวแปรทั้งสอง (FO5, FO6) มีค่า $R = 0.312$ กลุ่มตัวแปรทั้งสอง (FO5, FO6) สามารถรวมกันพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 9.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.365

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC1-LC4) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรการลงหลักปักฐานในชุมชนไปมากแล้ว (LC2) และตัวแปรการมีความเห็นทางการเมืองตรงกับชุมชน (LC4) ($p < 0.05$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับกลุ่มตัวแปรทั้งสอง (LC2, LC4) มีค่า $R = 0.360$ กลุ่มตัวแปรทั้งสอง (LC2, LC4) สามารถรวมกันพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 13 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.358

ตัวแปรปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO1-LO7) ที่มีความสัมพันธ์ต่ออัตราการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ตัวแปรระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล (LO6) ($p < 0.05$) ตัวแปรการมีแพทย์รุ่นพี่ที่ศรัทธา (LO4) ($p < 0.01$) และตัวแปรสถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล (LO7) ($p < 0.001$) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงานกับกลุ่มตัวแปรทั้งสาม (LO4, LO6, LO7) มีค่า $R = 0.425$ กลุ่มตัวแปรทั้งสาม (LO4, LO6, LO7) สามารถรวมกันพยากรณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 18.1 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ ± 0.349