

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพ	ค
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตการศึกษา	2
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา	
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	4
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการฝังตรึงในงาน	5
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	13
3.3 การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล และการแปรค่าข้อมูล	13
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	15

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	16
3.6 สัญลักษณ์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	17
3.7 การวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม	21

**สารบัญ (ต่อ)**

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
<u>ส่วนที่ 1</u> การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	24
<u>ส่วนที่ 2</u> การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตรึงในงาน	
4.2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	34
4.2.2 การฝังตรึงในงาน	37
<u>ส่วนที่ 3</u> การวิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	
4.3.1 ความแตกต่างในปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล และระยะเวลาในการเป็นแพทย์	46
4.3.2 ความแตกต่างในปัจจัยด้านเพศ	47
4.3.3 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพการใช้ทุน	48
4.3.4 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม	49
4.3.5 ความแตกต่างในปัจจัยด้านสถานภาพสมรส	50
4.3.6 ความแตกต่างในปัจจัยด้านการศึกษาในระดับสูงสุด	52
4.3.7 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ	53
4.3.8 ความแตกต่างในปัจจัยด้านรายได้รวม	54

4.3.11 ความแตกต่างในปัจจัยด้านตามความแตกต่างระหว่างรายได้ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม	55
<b>ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึง ในงาน ระหว่างแพทย์กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก</b>	
4.4.1 ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน โดยรวม	56
4.4.2 ความแตกต่างของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปัจจัยย่อย	57
4.4.3 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตรึงในงานแต่ละด้าน	59
4.4.4 ความแตกต่างของปัจจัยการฝังตรึงในงานแต่ละปัจจัยย่อย	61

**สารบัญ (ต่อ)**

หน้า

<b>ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการคงอยู่ในระบบราชการ (Retention) กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การฝังตรึงในงาน</b>	
4.5.1 ความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับข้อมูลทั่วไป สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจาก โรงเรียนแพทย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตรึงในงาน	67
4.5.2 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เชิงส่วน (Partial Correlation Coefficients) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความผูกพันต่อ องค์กร และการฝังตรึงในงาน	69
4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัว แปรต้น กับตัวแปรตาม	70
4.5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ความผูกพันต่อองค์กร และการฝัง ตรึงในงาน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)	71

4.5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กร ของทั้ง 15 ปัจจัย) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)	72
4.5.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยย่อยการฝังตรึงในงานของทั้ง 6 ด้าน) กับตัวแปรตาม (อัตราการคงอยู่ในงาน)	73
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการศึกษา	75
5.2 อภิปรายผล	85
5.3 ข้อค้นพบ	91
5.4 ข้อเสนอแนะ	92
5.4.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้	92
5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	
สารบัญ (ต่อ)	
	หน้า
แบบสอบถาม	99
ประวัติผู้เขียน	107



### สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงรายชื่อโรงพยาบาลและจำนวนแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ และสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของแพทย์ในแต่ละโรงพยาบาล	11
3.2 แสดงเครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	16
3.3 แสดงสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูล และความหมาย	17
3.4 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
3.5 แสดงค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝังเข็มในงาน	22
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	24
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	25
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน	26

4.4	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการใช้ทุน รัฐบาล	27
4.5	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความใกล้เคียงระหว่าง โรงพยาบาลกับภูมิลำเนาเดิม	27
4.6	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส ระยะเวลาที่สมรสและที่อยู่ของคู่สมรส	28
4.7	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถาบันที่จบ แพทยศาสตรบัณฑิต	29
4.8	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด	29
4.9	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉพาะจาก โรงพยาบาลรัฐ	30
4.10	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวม	31
4.11	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอิทธิพลของการปลูกฝัง จากโรงเรียนแพทย์ ต่อการมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ	32

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

ตาราง		หน้า
4.12	แสดงจำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามแผนการอยู่หรือลาออก จากโรงพยาบาล	33
4.13	แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย	34
4.14	แสดงผลของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตรึงในงานทั้ง 6 ด้าน โดยในแต่ละ ด้านเรียงลำดับปัจจัยย่อยตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย	37
4.15	แสดงค่าเฉลี่ยของอายุ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ไม่คิดลาออก	46
4.16	แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่	47

	ไม่คิดลาออก จำแนกตามเพศ	
4.17	แสดงจำนวนของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกสถานภาพการใช้ทุน	48
4.18	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามการได้ทำงานในภูมิลำเนาเดิม	49
4.19	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส	50
4.20	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรสและที่อยู่ของคู่สมรส	51
4.21	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามการศึกษาระดับสูงสุด	52

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.22	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้เฉพาะจากโรงพยาบาลรัฐ	53
4.23	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามรายได้รวม	54
4.24	แสดงจำนวนของแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่คิดจะลาออก กับกลุ่มที่ ไม่คิดลาออก จำแนกตามความแตกต่างระหว่างรายได้เฉพาะ โรงพยาบาลรัฐ กับรายได้รวม	55
4.25	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร และการพึงตริ้งในงาน โดยรวม	56

	ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก	
4.26	แสดงค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรแต่ละปีจ้อย่อย ระหว่างแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	57
4.27	แสดงค่าเฉลี่ยของการพึงครึ่งในงานโดยรวมและปีจ้อย่อยแต่ละด้าน ระหว่าง แพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวง สาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก	59
4.28	แสดงค่าเฉลี่ยของการปีจ้อย่อยการพึงครึ่งในงาน ด้านความลงตัวในชุมชน (FC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก	61

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

ตาราง		หน้า
4.29	แสดงค่าเฉลี่ยของการปีจ้อย่อยการพึงครึ่งในงาน ด้านความลงตัวในองค์กร (FO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก	62
4.30	แสดงค่าเฉลี่ยของการปีจ้อย่อยการพึงครึ่งในงาน ด้านพันธะในชุมชน (LC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ ลาออก	63
4.31	แสดงค่าเฉลี่ยของการปีจ้อย่อยการพึงครึ่งในงาน ด้านพันธะในองค์กร (LO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัด กระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะ	64

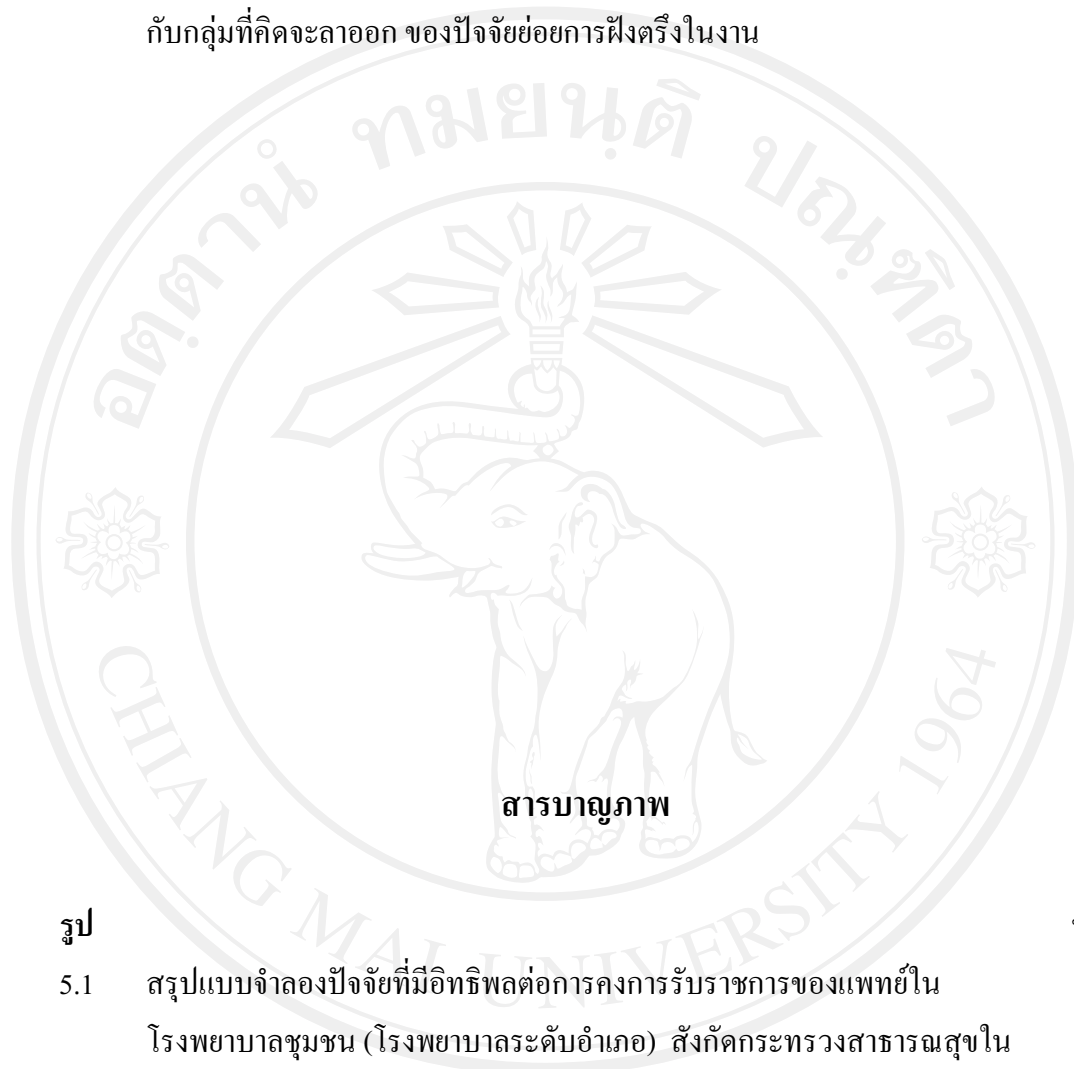


	ลาออก	
4.32	แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับ ชุมชน (SC) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่ คิดจะลาออก	65
4.33	แสดงค่าเฉลี่ยของการปัจจัยย่อยการฟังตริงในงาน ด้านสิ่งที่ต้องสละเกี่ยวกับ องค์กร (SO) ระหว่างแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่ คิดจะลาออก	66
4.34	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับอายุ สถานภาพการใช้ทุนรัฐบาล ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล สิ่งที่ได้รับปลูกฝังจากโรงเรียนแพทย์ ความผูกพันต่อองค์กร และการฟังตริงใน งาน	68
4.35	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความ ผูกพันต่อองค์กร (OC) โดยมีการฟังตริงในงาน (JE) เป็นตัวแปรควบคุม	69

**สารบัญตาราง (ต่อ)**

ตาราง		หน้า
4.36	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าความสัมพันธ์ (r) ระหว่างอัตราการคงอยู่ในงาน กับความ พึงพอใจในงาน (JS) การฟังตริงในงาน (JE) โดยมีความผูกพันต่อองค์กร (OC) เป็นตัวแปรควบคุม	69
4.37	แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร (OC) และการฟังตริงใน งาน (JE)) กับอัตราการคงอยู่ในงาน	71
4.38	แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยความผูกพันต่อองค์กรของทั้ง 15 ปัจจัย กับอัตราการคงอยู่ในงาน	72
4.39	แสดงค่าจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยการฟังตริงในงานของทั้ง 6 ด้าน กับ	73

- อัตราการคงอยู่ในงาน
- 5.1 สรุประดับค่าเฉลี่ย และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ไม่คิดลาออก 87  
กับกลุ่มที่คิดจะลาออก ของปัจจัยย่อยการฝังตริงในงาน



สารบัญภาพ

- | รูป |   | หน้า |
|-----|---|------|
| 5.1 | สรุปแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการรับราชการของแพทย์ใน<br>โรงพยาบาลชุมชน (โรงพยาบาลระดับอำเภอ) สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน<br>จังหวัดเชียงใหม่ | 84   |

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved