

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย
คำสำคัญ	ปัจจัยที่มีอิทธิพล / การลาออกของแพทย์ / ระบบราชการไทย
นักศึกษา	อิงครัต แพททริกค์ สีเขียวสุขวงกู
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร
หลักสูตร	ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย ศึกษาปัจจัยเชิงโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย และหาแนวทางในการลดอัตราการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย ประชากรคือ แพทย์ในระบบราชการไทย สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2552 ถึง 31 ธันวาคม 2556 และแพทย์ผู้บริหารหน่วยงานราชการในกระทรวงสาธารณสุข ใช้ตัวอย่างแพทย์ผู้บริหารหน่วยงานราชการในกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 คน และใช้แพทย์ที่ลาออกจำนวน 350 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามวิธีคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทอมสัน(Thompson, S.K. 2002) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) เท่ากับ 0.05 สัมประสิทธิ์ความผันแปรของประชากร (CV) เท่ากับ 0.5 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) และ การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 1.00 ทุกข้อและมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างทั้งหมดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.937 สถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบสองชั้น (Two Stage Factor Analysis) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure Equation Model : SEM) ผลการศึกษาสรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กร 7 ปัจจัย ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร ความมั่นคงในงานและวิชาชีพและความเสี่ยงในวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรทางการแพทย์ ภาระงาน นโยบายขององค์กรทางการแพทย์ โครงสร้างขององค์กรทางการแพทย์ และวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรทางการแพทย์ และ ปัจจัยแรงจูงใจ 6 ปัจจัย ได้แก่ การประเมินเป้าหมายส่วนบุคคล การประเมินวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมาย ความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ความเชื่อว่าสภาพแวดล้อมหรือบริบทจะเอื้อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรทางการแพทย์ และกระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงโครงสร้างกับการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย โดยโมเดลที่สร้างขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ได้  $\chi^2 = 71.57$ ,  $df = 49$ ,  $p\text{-value} = 0.019$ ,  $CFI = 1.00$ ,  $GFI = 0.97$ ,  $AGFI = 0.94$ ,  $RMSEA = 0.036$  และ  $SRMR = 0.021$  โดยองค์ประกอบปัจจัยภายในองค์กรมีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.88 ปัจจัยแรงจูงใจมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.99 องค์ประกอบปัจจัยภายในองค์กรที่มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดได้แก่ นโยบายขององค์กรทางการแพทย์ รองลงมา คือ ความผูกพันในองค์กร ภาระงาน วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรทางการแพทย์ นโยบายขององค์กรทางการแพทย์ และความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรทางการแพทย์ องค์ประกอบปัจจัยแรงจูงใจที่มีน้ำหนักมากที่สุด ได้แก่ การประเมินผลงานว่ามีความก้าวหน้าที่จะบรรลุเป้าหมาย และตัวแปรความเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาเป็นตัวแปรกระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์ แนวทางในการลดอัตราการลาออกของแพทย์ในระบบราชการกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การบริหารจัดการโดยนำปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจมาใช้เป็นแนวทางในการบริการจัดการ