

บทความวิจัยต้นฉบับ :
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ในประเทศไทย

Factors Associated with The Retention of Dentists Working in Provincial Public
Health Offices in Thailand

สุเมธ กาญจนกระสังข์

Sumet Kankrasang

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office

เบอร์โทรศัพท์ : 06-2365-4582; E-mail : dtsumet@gmail.com

วันที่รับ 21 ก.พ.2568; วันที่แก้ไข 18 มี.ค. 2568; วันที่ตอบรับ 29 พ.ค. 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยกลุ่มตัวอย่างเป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั้งหมด 76 จังหวัด จำนวน 217 คน โดยใช้แบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.902 จัดทำเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 7-23 มิถุนายน พ.ศ. 2565 โดยคัดเลือกวิเคราะห์แบบสอบถามเฉพาะผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีเต็มขึ้นไปจำนวน 163 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยกระตุ้นจิตใจและปัจจัยค่าจูง โดย

รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, $S.D.$ = .51 และ $\bar{X}$ = 3.82, $S.D.$ = .59 ตามลำดับ) (2) ความผูกพันต่อการบริการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, $S.D.$ = .46) (3) การคงอยู่ในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, $S.D.$ = .44) และ (4) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การได้แก่ ความพึงพอใจในงานทั้งปัจจัยกระตุ้นจิตใจ และปัจจัยค่าจูง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = .649 และ .647 ตามลำดับ) ส่วนความผูกพันต่อการบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการคงอยู่ในองค์การของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (r = .809)

คำสำคัญ : การคงอยู่ในองค์การ; ความพึงพอใจในงาน; ปัจจัยกระตุ้นจิตใจ; ปัจจัยค่าจูง; ความผูกพันต่อการบริการ

Abstract

This research is a Cross-sectional analytical study. The objective of this research was to study

the level of retention in the organization and factors associated with the retention of dentists working in Thailand's seventy-six provincial public health offices. The study sample consisted of 217 dentists who had worked in a provincial public health office. Data were collected via self-administered questionnaire. The questionnaire content validity was audited by three experts. The accuracy of the questionnaires data was analyzed by using the Cronbach's alpha coefficient of 0.902. The questionnaire was distributed to the study sample as a Google form, and questionnaire data were collected and compiled from June 7th through June 23rd, 2022, selecting only those who had been working for at least one full year, totaling 163 people. Statistical analysis of the data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study were as follows: (1) Job satisfaction, in terms of motivation factors and maintenance factors, scored at a high level ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=.51$ and $\bar{X}=3.82$, $S.D.=.59$, respectively). (2) Organizational commitment scored at a moderate level ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=.46$). (3) Retention in the organization scored at a moderate level ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=.44$). (4) Factors associated with retention included job satisfaction; motivation factors and maintenance factors, both of which reflected a relatively high level of positive correlation at the statistically significant level of 0.01 ($r=.649$ and $.647$, respectively). Organizational commitment also reflected a high level of positive correlation with statistically significant at 0.01 ($r=.809$).

Keywords : Retention in the Organization; Job satisfaction; Motivation Factors; Maintenance Factors; Organizational commitment

บทนำ

สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงทุกภูมิภาคทั่วโลก ในส่วนของระบบบริการสุขภาพระยะหลังการแพร่ระบาดของโรคได้ให้ความสนใจต่อปริมาณของบุคลากรด้านสุขภาพ (healthcare workers) มากขึ้น เนื่องจากผลกระทบของการไหลออกจากภาครัฐและคลื่นแห่งการเกษียณอายุราชการที่จะเพิ่มมากขึ้นภายในระยะ 10 ปีนี้ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลถือว่ามีความสำคัญและมีความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะในการธำรงรักษาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถให้มีความยึดมั่นและคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลายาวนานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อองค์กร เป็นพลังขับเคลื่อนผลักดันองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ละองค์การจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรคือ การสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีความรู้สึกผูกพัน มีความจงรักภักดีที่จะร่วมมือและคงอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์การให้นานที่สุดเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้องค์กรนั้น ๆ ขับเคลื่อนการดำเนินงานหรือดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สอดคล้องกับทิศทางการการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญ โดยเฉพาะการธำรงรักษามูลค่าที่มีศักยภาพสูงไว้ในระบบราชการ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง (talent Management) เป็นการเตรียมบุคลากรและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว^[1]

การคงอยู่ของบุคลากร (employee retention) คือการธำรงรักษาหรือเกื้อหนุนให้บุคลากรหรือพนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลานานที่สุด โดยเหตุผลหลักคือป้องกันไม่ให้บุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง มีความรู้ความสามารถ ลาออกหรือย้ายออกไป^[2-4] โดยปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรหรือพนักงาน สามารถสรุปเป็น 3 หมวดหมู่ ได้แก่ (1) ปัจจัยทางด้านการเงิน (financial factors) ซึ่งจะรวมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (2) ปัจจัยด้านความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีต่องาน (affective responses to the job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (work related) เช่น ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) การมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) เป็นต้น และ (3) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (non-work related) เช่น ตำแหน่งที่ตั้งขององค์การหรือหน่วยงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพัน ในครอบครัว การได้รับสนับสนุนจากองค์การ เป็นต้น^[5, 6]

จากการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ในภาค

รัฐของบุคลากรสุขภาพ 4 วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาล พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทั้ง 4 วิชาชีพเลือกปฏิบัติงานหรือคงอยู่ในหน่วยบริการสุขภาพของภาครัฐ คือ ความมั่นคงในการทำงาน และการได้ทำงานใกล้ชิดภูมิลำเนา นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะเฉพาะและสิทธิประโยชน์ของความเป็นข้าราชการในเรื่องการได้สวัสดิการรักษายาพยาบาลที่ครอบคลุมทั้งตนเองและครอบครัวรวมถึงการได้รับการจ้างงานจนถึงเกษียณอายุราชการ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของการคงอยู่ในภาครัฐของบุคลากรสุขภาพเหล่านี้ และเมื่อวิเคราะห์รายวิชาชีพพบว่า พยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีอัตราการคงอยู่ในภาครัฐสูงที่สุด รองลงมาคือแพทย์ ขณะที่เภสัชกรและทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะออกจากการทำงานภาครัฐมากที่สุด โดยเฉพาะหากได้รับการจ้างงานแบบอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ เช่น พนักงานราชการ^[7]

ทันตแพทย์เป็นบุคลากรสุขภาพวิชาชีพหนึ่งในระบบสุขภาพของประเทศ โดยทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐอยู่ในส่วนราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน หน่วยบริการปฐมภูมิและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) ซึ่งเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 76 แห่งทั่วประเทศ มีจำนวน 227 คน (สำรวจ ณ เดือนพฤษภาคม 2565) ซึ่งจำนวนทันตแพทย์ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่ละแห่งมีกรอบอัตรากำลังแตกต่างกันขึ้นกับขนาดของ สสจ.ที่ถูกกำหนดไว้ และจากข้อมูลการสำรวจพบว่ามี สสจ. 3 แห่งที่ไม่มีทันตแพทย์ปฏิบัติงานประจำ (สสจ.กำแพงเพชร อุทัยธานี และบึงกาฬ) ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาในการบริหาร

จัดการ ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนงานด้านทันตสาธารณสุขและการพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปากในระดับจังหวัดอย่างยิ่ง โดยพบว่าทันตแพทย์รุ่นใหม่ไม่มีความประสงค์ที่จะเลือกทำงานในสสจ. ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานด้านทันตสาธารณสุขที่จะเน้นงานด้านนโยบายการบริหารจัดการ การกำกับติดตามและงานวิชาการเป็นหลัก ไม่ใช่งานบริการทันตกรรมตามแบบที่ได้ศึกษาเล่าเรียนในหลักสูตรจากคณะทันตแพทยศาสตร์ รวมถึงค่าตอบแทนที่มีความเหลื่อมล้ำกันระหว่าง การปฏิบัติงานในสสจ. กับในโรงพยาบาล นอกจากนี้ในระยะ 5 ปีข้างหน้า จะมีการเกษียณของ ทันตแพทย์ผู้มีประสบการณ์ และศักยภาพสูงจำนวนมาก หากไม่มีทันตแพทย์รุ่นใหม่มารับช่วงสืบทอดปฏิบัติงานต่อจะทำให้การขับเคลื่อนงานไม่ราบรื่น ขาดความต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น ดังนั้นการดึงดูดให้ทันตแพทย์สนใจเข้ามาปฏิบัติงานในสสจ. และมีความต้องการคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยซึ่งยังไม่มีข้อมูลการศึกษามาก่อน อันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมการคงอยู่ปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอย่างต่อเนื่องยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกแห่ง ทั้ง 76 จังหวัด ทั้งหมดจำนวน 227 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ ทันตแพทย์ที่ยังปฏิบัติงานประจำอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจำนวน 217 คน (ไม่รวมผู้ที่กำลังศึกษาต่ออยู่จำนวน 10 คน)

ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

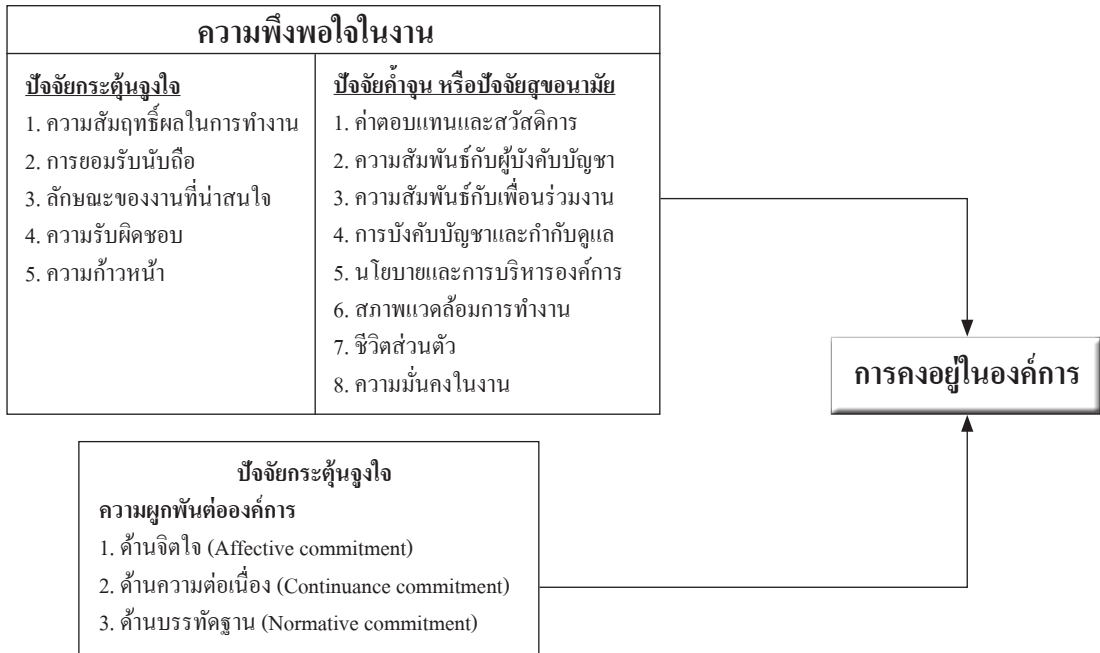
การวิจัยนี้ทำการศึกษาในกลุ่มทันตแพทย์ที่ทำงานอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยทั้ง 76 แห่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2565 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของศิริพงษ์ สุนทรวัฒน์กิจ^[8] และคัตสรรปัจจัย 2 กลุ่มคือ ความพึงพอใจในงานตามทฤษฎีของ Herzberg^[9] และ ความผูกพันต่อองค์กรตามทฤษฎีของ Allen and Meyer^[10] โดยคาดว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังแผนภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ โดยเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (cross-sectional analytical study) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้ประยุกต์สร้างขึ้นโดยพิจารณาจากกรอบความคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมแนวคิดการคงอยู่ในองค์กร แนวคิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเฉพาะผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไป

ประชากร คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกแห่ง ทั้ง 76

จังหวัด ทั้งหมดจำนวน 227 คน (จากการสำรวจข้อมูลโดยชมรมทันตแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแห่งประเทศไทย)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ทันตแพทย์ที่ยังปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทุกแห่ง จำนวน 217 คน (ไม่รวมผู้ที่กำลังศึกษาต่ออยู่)

เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นระยะเวลาไม่ถึง 1 ปีเต็ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำราเอกสารวิชาการ และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับการดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีอยู่ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา

สูงสุด วุฒิการศึกษาทงทันตแพทยศาสตรัเพิ่มเติม ระดับตำแหน่งทันตแพทยั ระดับรายได้ต่อเดือน ซึ่งแบบสอบถามส่วนนี้เป็แบบตรวจสอบรายการ (check lists) และเติมข้อมูล

ส่วนที่2แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน เป็แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เป็แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่4แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร เป็แบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทยัที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมตัวแปรและวัตถุประสงค์ และความถูกต้องของ การวัดและเกณฑ์การให้คะแนน โดยวิเคราะห์จากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งเป็การวัดข้อคำถามเป็นรายชื่อแล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ

(try-out) กับกลุ่มตัวอย่างทันตแพทยัที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรมในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.902 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ ^[11]

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่า 0.81 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.80 มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.60 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.20 – 0.41 มีความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

การปกป้องสิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เลขที่ KHE 2022-031 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2565 โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมไม่นำเสนอข้อมูลเป็นรายบุคคล

ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย(สสจ.) ตอบแบบสอบถามจำนวน 178 คน เป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์คัดออกจำนวน 15 คน คงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับวิเคราะห์จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 75.1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.3 อายุเฉลี่ย 39.6 ปี โดยเป็นกลุ่มช่วงอายุ 25-30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 32.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสสจ. เฉลี่ย 10.1 ปี

เป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.5 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 68.1 ยังไม่มีวุฒิการศึกษาทางทันตแพทยศาสตร์เพิ่มเติม ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 31.9 และมีระดับรายได้ในช่วง 20,000 – 35,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 30.7 (ตาราง 1)

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	68	41.7
หญิง	95	58.3
อายุ		
25-30 ปี	53	32.5
31-35 ปี	25	15.3
36-40 ปี	15	9.2
41-45 ปี	9	5.6
46-50 ปี	20	12.3
51-55 ปี	25	15.3
> 55 ปี	16	9.8
$\bar{X}$ = 39.6 S.D. = 11.6 Minimum = 25 Maximum = 59		
อายุราชการ		
1-5 ปี	57	35
6-10 ปี	22	13.5
11-15 ปี	10	6.1
16-20 ปี	15	9.2
21-25 ปี	14	8.6
26-30 ปี	25	15.3
> 30 ปี	20	12.3
$\bar{X}$ = 14.8 S.D. = 11.8 Minimum = 1 Maximum = 36		

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานประจำ สสจ.		
1-5 ปี	86	52.7
6-10 ปี	20	12.3
11-15 ปี	11	6.7
16-20 ปี	7	4.3
21-25 ปี	21	12.9
26-30 ปี	12	7.4
> 30 ปี	6	3.7
$\bar{X} = 10.1$ S.D. = 10.2 Minimum = 1 Maximum = 34		
สถานภาพการสมรส		
โสด	91	55.8
สมรส	68	41.7
หย่า/หม้าย	4	2.5
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	110	67.5
ปริญญาโท	45	27.6
ปริญญาเอก	8	4.9
วุฒิการศึกษาทางทันตแพทยศาสตร์เพิ่มเติม		
ไม่มี	111	68.1
ป.บัณฑิต/ป.บัณฑิตชั้นสูง	22	13.5
วุฒิปัตรี/อนุมัติบัตร	24	14.7
อื่นๆ	6	3.7
ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติการ	52	31.9
ชำนาญการ	35	21.5
ชำนาญการพิเศษ	43	26.4
เชี่ยวชาญ	33	20.2
รายได้ต่อเดือน (ค่าตอบแทนจากภาครัฐ)		
20,000 – 35,000 บาท	50	30.7
35,001 – 50,000 บาท	37	22.7
50,001 – 65,000 บาท	14	8.6
65,001 – 80,000 บาท	24	14.7

ตาราง 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวนคน	ร้อยละ
80,001 – 100,000 บาท	28	17.2
> 100,000 บาท	10	6.1

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยกระตุ้นจิตใจ และ ด้านปัจจัยคำ จูงหรือปัจจัยสุขอนามัย ของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยกระตุ้นจิตใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.77	.51	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.93	.60	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93	.68	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.80	.75	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.87	.77	มาก
ปัจจัยกระตุ้นจิตใจโดยรวม	3.85	.51	มาก
ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย			
ด้านค่าตอบแทน	3.25	.98	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.95	.76	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.95	.69	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.83	.76	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.79	.73	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	.78	มาก
ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	4.02	.70	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.86	.72	มาก

ความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง ท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย มีคะแนน เฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยกระตุ้น จูงใจโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.= .51) ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจิตใจแต่ละด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่

ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยพบว่าด้านการยอมรับ นับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.93, S.D.= .60 และ S.D. = .68 ตามลำดับ) ส่วนที่มี คะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านความสำเร็จใน การทำงาน ($\bar{X}$ = 3.77, S.D.= .51) ส่วนคะแนน

เฉลี่ยของความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = .59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .70) ส่วนคะแนนเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = .98) (ตาราง 2)

ในส่วนความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = .46) เมื่อ

พิจารณารายองค์ประกอบ พบว่าความผูกพันด้านจิตใจโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D. = .64) ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่องและความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = .63 และ $\bar{X}$ = 3.27, S.D. = .47 ตามลำดับ) โดยความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ตาราง 3)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันด้านจิตใจ	3.54	.64	มาก
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	2.90	.63	ปานกลาง
ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน	3.27	.47	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ของทัศนแพทย์ใน สสจ.	3.25	.46	ปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในองค์การของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

การคงอยู่ในองค์การ		S.D.	ระดับ
1. ท่านจะทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดไปจนกว่าจะเกษียณ	3.09	1.16	ปานกลาง
2. ท่านจะตอบปฏิเสธหากมีหน่วยงานอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงาน โดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า	2.96	1.16	ปานกลาง
3. สำหรับท่านแล้วสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดถือเป็นองค์การที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย	3.19	1.06	ปานกลาง
4. ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์การ	3.58	.91	มาก
5. ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่ท่านเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์การ	3.74	.93	มาก
6. ท่านตั้งใจที่จะเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์การแห่งนี้	3.54	1.06	มาก
ระดับการคงอยู่ในองค์การโดยรวม	3.35	.84	ปานกลาง

ระดับการคงอยู่ในองค์การของกลุ่มตัวอย่างทัศนแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย มีคะแนนเฉลี่ย

โดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.35, S.D. = .84) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า หัวข้อท่านรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อ

องค์กร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.74$, S.D.= .93) รองลงมาคือ ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X}=3.58$, S.D.= .91)

ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจะตอบปฏิเสธหากมีหน่วยงานอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X}=2.96$, S.D.= 1.16) (ตาราง 4)

ตาราง 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดในประเทศไทย

ปัจจัย	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยกระตุ้นจิตใจ	.649	< 0.01	ค่อนข้างสูง
ปัจจัยค่าจ้าง	.647	< 0.01	ค่อนข้างสูง
ความผูกพันต่อองค์กร	.809	< 0.01	สูง

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าความพึงพอใจในงานทั้ง 2 ปัจจัย คือปัจจัยกระตุ้นจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.649$ และ $r=.647$ ตามลำดับ) และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=.809$) (ตาราง 5)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาระดับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยการคงอยู่ในองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, S.D.= .44) ซึ่งข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่เป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X}=3.74$, S.D.= .93) รองลงมาคือ ท่านพยายามโน้มน้าวให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ส่วนข้อที่มีคะแนน

เฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจะตอบปฏิเสธหากมีหน่วยงานอื่นมาชักชวนให้ไปร่วมงานโดยเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.96$, S.D.= 1.16) สอดคล้องกับผลคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .98) ส่วนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.= .46) โดยในองค์ประกอบความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.90$, S.D.= .63) ซึ่งจะเห็นว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีความตั้งใจเข้ามาทำงานและให้ความสำคัญกับการทำงานในองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร แต่สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับการดำรงชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล คือเรื่องรายได้ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากภาครัฐ ซึ่งทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้รับน้อยกว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนที่ได้รับเงินเพิ่มในหมวดเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย

(จ.11) ตามระดับอายุงานที่กำหนด ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตัดสินใจอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยได้ การคงอยู่ในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นทันตแพทย์ที่มีประสบการณ์ทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพียง 1-5 ปี (ร้อยละ 52.8) ซึ่งระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานยังไม่ยาวนานมากอาจจะมีความรู้สึกผูกพันและการคงอยู่ในองค์กรในระดับที่ไม่สูง สอดคล้องกับผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ที่มีประสบการณ์การทำงานในระยะ 2 ปีแรก มีการคงอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง^[12]

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ในส่วนความพึงพอใจในงานตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจแบบสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Two-Factor Theory) มีใจความสำคัญว่า ปัจจัยกระตุ้นจูงใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน^[13] ซึ่งจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย ในภาพรวมความพึงพอใจในงานทั้งปัจจัยกระตุ้นจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความ

สัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .649$ และ $r = .647$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัย ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ยกเว้นปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรค่อนข้างสูง ($r = .646$) และจากผลการศึกษาทบทวนอย่างเป็นระบบ (systematic review) ของ Lai GC, et al.^[14] พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของนักวิชาชีพด้านสุขภาพชาวออสเตรเลีย พื้นที่ประเด็นหนึ่งที่สำคัญได้แก่เงินเดือนต่ำและการรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมกันของค่าตอบแทน โดยสรุปว่าการคงอยู่ของนักวิชาชีพด้านสุขภาพจะดีขึ้นได้ด้วยการดูแลให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนและมีค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = .809$) ซึ่งตามแนวคิดของ Allen and Meyer^[10] กล่าวว่า ความผูกพันที่พนักงานมีต่อการทำงานกับองค์กรเป็นผลรวมของสภาวะทางจิตวิทยาขององค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ (1) ความผูกพันด้านจิตใจ (2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และ (3) ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกยึดมั่นและรักในองค์กรของตน รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเข้าไปมีส่วนร่วมกับการทำงาน มีการรับรู้ถึงความจำเป็นที่ไม่อาจละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเป็นสิ่งเหมาะสมและควรกระทำ โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริศักดิ์ จังคศิริ และกฤษดา เชียรวัฒนสุข^[15] ที่พบว่าปัจจัยค้ำจุนความพึงพอใจ

ในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร ส่งผลต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการศึกษาของวิโรชนา ทองโชติ^[16] พบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล รวมถึงการศึกษาของกันติพัทธ์ โกมลเสนะ^[17] พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัลชนวายุในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐในภาคใต้ของประเทศไทย คือ ความผูกพันต่อองค์กร สำหรับในองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไรหรือองค์กรสาธารณะ การสนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่เป็นระยะเวลานาน จำเป็นต้องมุ่งเน้นสร้างให้เกิดความผูกพัน (commitment) โดยความผูกพันจะช่วยลดผลกระทบจากประเด็นอื่นๆ ได้บ้าง เช่น การได้รับเงินเดือนค่าตอบแทนน้อย ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการคงอยู่ คือความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่สามารถเชื่อมโยงถึงกันได้^[18]

โดยสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าระดับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานทั้งด้านปัจจัยกระตุ้นจิตใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้การธำรงรักษามูลค่าการผู้มีความรู้ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ จะต้องสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยพิจารณาส่งเสริมการยกระดับความผูกพันต่อองค์กรให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องคือ คณะกรรมการทันตแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด หรือชมรมทันตแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแห่งประเทศไทย ควรพัฒนาเพิ่มระดับการคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทยให้สูงขึ้น โดยการส่งเสริมการยกระดับความพึงพอใจในงานและพัฒนาระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรให้สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ควรประสานสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการปรับปรุงระเบียบเกี่ยวกับค่าตอบแทนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการทันตสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้รับค่าตอบแทนเช่นเดียวกับหน่วยบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน รวมถึง การสนับสนุนให้มีปัจจัยจูงใจในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าตอบแทนโดยตรง เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งระดับสูง โอกาสในการศึกษาต่อหรือได้รับฝึกอบรมพัฒนาทักษะทางวิชาชีพที่หลากหลาย จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ รู้สึกรักในองค์กรและประสงค์จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปอย่างยึดมั่นผูกพัน นำไปสู่ความต้องการที่จะคงอยู่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นเวลายาวนานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ

คงอยู่ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย อาจพิจารณาดำเนินการเป็นวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) มาร่วมการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อที่จะเพิ่มความเข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกและทัศนคติของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณเพียงรูปแบบเดียว

2. ศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกหรือย้ายออกและความตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานประจำในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรต่อหรือลาออกจากราชการหรือย้ายออกจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมศักดิ์ เจตสุรกันต์. การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่. [ออนไลน์]. (ม.ป.ป.). [เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2565]. เข้าถึงได้จาก http://www.stabundamrong.go.th/web/train/train38/train_38_1.pdf
- [2] Bidisha LD, Mukulesh B. Employee Retention: A Review of Literature. Journal of Business and Management 2013; 14(2): 8 – 16.
- [3] James L, Mathew L. Employee Retention Strategies: IT Industry. SCMS Journal of Indian Management 2012; 9(3): 79 – 87.

- [4] Kossivi B, Xu M, Kalgora B. Study on Determining Factors of Employee Retention. Open Journal of Social Sciences 2016; 4: 261-68.
- [5] Mowday RT. Viewing Turnover from the Perspective of Those Who Remain: The Relationship of Job Attitudes to Attributions of the Causes of Turnover. Journal of Applied Psychology 1981; 66(1): 120 – 23.
- [6] Shakeel N, Sahar but. Factors Influencing Employee Retention: An Integrated Perspective. Journal of Resources Development and Management 2015; 6: 32-49.
- [7] กฤษฎา แสงวดี นารีรัตน์ ผุดผ่อง ระพีพงศ์ สุพรรณไชยมาตย์และคณะ. โครงการศึกษารูปแบบการจ้างงานแพทย์ ทันตแพทย์ เกษตรกร และพยาบาล ในภาครัฐของประเทศไทยในระยะ 15 ปี ข้างหน้า. นนทบุรี : มูลนิธิเพื่อการพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข; 2561.
- [8] ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding studio ในเขตกรุงเทพฯ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
- [9] Herzberg, F. Motivation-hygiene profiles. Organizational Dynamics 1974; 3(2), 18-29.
- [10] Allen NJ & Meyer JP. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 1990; 63: 1-18.

- [11] พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร; 2540.
- [12] วิลาวรรณย์ เฟื่องพานิช มาลีวัล เลิศสาครศิริ และสมพร ชินโนรส. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ในโรงพยาบาล เอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล 2562; 68(3): 30 – 38.
- [13] Nickerson C. Herzberg's Motivation Two-Factor Theory. Simply Psychology. [Online]. [Update on September 28, 2023]. www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html
- [14] Lai GC, Taylor EV, Margaret M, et al. Factors Affecting the Retention of Indigenous Australians in the Health Workforce: A Systematic Review. Int J Environ Res Public Health 2018; 15(914) : 1-22.
- [15] ศิริศักดิ์ จังคศิริ และกฤษฎดา เขียววัฒนสุข. บุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. วารสารศิลปการจัดการ 2564; 5(1): 192-205.
- [16] วิโรธนา ทองโชติ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. [วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล; 2565.
- [17] กันติทัต โกมลเสนาะ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเจนเนอรัลในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลได้ของประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. สงขลา :มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์; 2562.
- [18] Beudean p. Employee Retention. Building Organizational Commitment. Recommendations for Nonprofit Organizations. Transylvanian Review of Administrative Sciences 2009; 25E/2009 : 40 – 50.