

การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล  
Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์  
เรื่อง  
การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

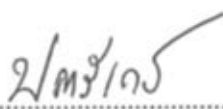


  
นายวัชรชัย ทิวากรกฎ  
ผู้วิจัย

  
รองศาสตราจารย์ปัทมา ครีเดช,  
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค.  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ กรีกครั้นจิตร,  
วท.บ.(ชีวสถิติ)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

  
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,  
ท.บ.  
คณบดี  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

  
รองศาสตราจารย์ปัทมา ครีเดช,  
บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค.  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์  
เรื่อง  
การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2552



นายวัชรชัย ทิวากรกฎ

ผู้วิจัย



นายสมพร เนติรัฐกร,

วท.ม.(วิทยาการระบาด), ปร.ด.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ศรีกรรณิจิตร,

วท.ม.(ชีวสถิติ)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ปิยธิดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ศรีกรรณจิตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมพร เนติรัฐกร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้แนวคิดข้อเสนอแนะและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุคนธา ศิริ และอาจารย์จุฑามาส มามะลักษณ์ ที่ได้กรุณา ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลผู้วิจัยโดยการสัมภาษณ์และอำนวยความสะดวกในการสืบค้นเอกสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยในครั้งนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดา มารดา ภรรยา และครอบครัวของผู้วิจัย ตลอดจนทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามในที่นี้ ที่คอยช่วยเหลือให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา คุณความดีและประโยชน์อันเกิดจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบแต่ผู้ที่มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ ทุกท่าน

วัชรชัย ทิวากรกฎ

การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DENTISTS IN THE 4<sup>TH</sup> AND 5<sup>TH</sup> PUBLIC HEALTH AREAS (THAILAND)

นายวัชรชัย ทิวากรกุล 5037059 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช ศ.ด., พีระ กรีกกรีนจิตร วท.ม.(ชีวสถิติ)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร ระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่ทันตแพทย์ภาครัฐที่ปฏิบัติงานในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม ถึง 30 เมษายน 2552 ได้รับแบบสอบถามกลับจำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67

ผลการวิจัยพบว่า ทันตแพทย์กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 74.5 อายุเฉลี่ย 34.7 ปี อายุงานเฉลี่ย 9.94 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 53.9 รายได้จากภาครัฐเฉลี่ยต่อเดือน 39,899.30 บาท ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43) โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40) และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรมากกว่าองค์กรภาคเอกชนในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r = 0.49$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) ปัญหาและอุปสรรคด้านการสนับสนุนจากองค์กรได้แก่ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานทันตกรรม บ้านพักไม่เพียงพอ การจัดสรรสวัสดิการไม่เพียงพอ ขั้นตอนการเบิกวัสดุยุ่งยาก และงบประมาณไม่เพียงพอตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรส่งเสริมโอกาสให้ทันตแพทย์ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายองค์กร สนับสนุนด้านการศึกษาต่อ จัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่ทันตแพทย์อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เสริมสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และควรให้โอกาสกับทันตแพทย์ได้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ทันตแพทย์ภาครัฐ / การสนับสนุนจากองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร

ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DENTISTS IN THE 4<sup>TH</sup> AND 5<sup>TH</sup> PUBLIC HEALTH AREAS (THAILAND)

WATCHARACHAI THIVAKORAKOT 5037059 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., PEERA KRUGKRUNJIT, M.Sc.(BIOS.)

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of organizational support, the level of organizational commitment and the relationship between organizational commitment and organizational support of dentists in the 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> public health areas (Thailand). The research instruments consisted of questionnaires for the collection of data. They were sent to dentists who work for the government in the selected areas between 15 March and 30 April 2009. 165 questionnaires (91.67%) were sent back.

The research findings showed the following- the average age of the dentists was 34.7 years old; most of the dentists (74.5%) were female; the average length of work experience was 9.94 years; 53.9% of the dentists worked at a community hospital; and, the average income was 39,899.30 baht/month. The level of organizational commitment was at the middle level (mean=3.58, S.D.=0.43). The commitment level of the willingness to use extra effort for organizational profitability was at a high level (mean=4.15, S.D.=0.40) while the commitment level related to profit when retiring from the organization was the lowest, at the middle level (mean=2.62, S.D.=0.84). The level of organizational support was at a middle level (mean=3.55, S.D.=0.39). Older dentists tended to have a higher organizational commitment. Organizational support had a significantly positive relationship ( $r = 0.49$ ) with organizational commitment ( $p < 0.001$ ). The problems of organizational support suggest that chief executives do not pay enough attention to the dentist's job, that resident dentists do not have enough support, and also that the process for getting equipment is difficult and the budget is too low.

The author suggests that the chief executives should allow dentists to participate in decisions and fix their practical guidance related to the organizational policy. In addition, chief executives should support education, allocate profit and welfare with equality, encourage stability in the job and give opportunities for dentists to solve their problems. This would reinforce the membership of the organization, encourage retention in the organization and fulfill the organizational commitment.

KEY WORDS: GOVERNMENT DENTIST / ORGANIZATIONAL SUPPORT /  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT

127 pages

## สารบัญ

|                                                 | หน้า      |
|-------------------------------------------------|-----------|
| กิตติกรรมประกาศ                                 | ก         |
| บทคัดย่อภาษาไทย                                 | ง         |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ                              | จ         |
| สารบัญตาราง                                     | ช         |
| สารบัญรูปภาพ                                    | ณ         |
| <b>บทที่ 1 บทนำ</b>                             | <b>1</b>  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา                  | 1         |
| คำถามในการวิจัย                                 | 4         |
| วัตถุประสงค์การวิจัย                            | 4         |
| สมมติฐานการวิจัย                                | 5         |
| ขอบเขตการวิจัย                                  | 5         |
| นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย                      | 6         |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย                            | 8         |
| <b>บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b> | <b>9</b>  |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร     | 9         |
| แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร              | 15        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง                           | 22        |
| <b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>               | <b>29</b> |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง                         | 29        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                      | 31        |
| ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ                     | 34        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                             | 35        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล                              | 36        |
| ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม                          | 36        |

## สารบัญ (ต่อ)

|                                                           | หน้า       |
|-----------------------------------------------------------|------------|
| <b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>                                 | <b>38</b>  |
| ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล                            | 38         |
| ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการสนับสนุนจากองค์กร                  | 41         |
| ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร                   | 45         |
| ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย                          | 47         |
| ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กร     | 52         |
| <b>บทที่ 5 อภิปรายผล</b>                                  | <b>56</b>  |
| <b>บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>                | <b>61</b>  |
| <b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย</b>                            | <b>65</b>  |
| <b>บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ</b>                         | <b>79</b>  |
| <b>บรรณานุกรม</b>                                         | <b>89</b>  |
| <b>ภาคผนวก</b>                                            | <b>96</b>  |
| ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย | 97         |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                      | 98         |
| ภาคผนวก ค การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน      | 107        |
| ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ                          | 108        |
| <b>ประวัติผู้วิจัย</b>                                    | <b>127</b> |

## สารบัญตาราง

| ตาราง |                                                                                                      | หน้า |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1     | รายชื่อจังหวัดและจำนวนทันตแพทย์ ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5.....                                       | 29   |
| 2     | ขนาดตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลจำแนกตามจำนวนทันตแพทย์ในแต่ละจังหวัด                                 | 31   |
| 3     | จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....                                            | 39   |
| 4     | ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ<br>ทันตแพทย์.....                   | 41   |
| 5     | ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กรของ<br>ทันตแพทย์ จำแนกเป็นรายด้าน..... | 45   |
| 6     | ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ<br>ทันตแพทย์.....                   | 46   |
| 7     | เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนก<br>ตามปัจจัยส่วนบุคคล.....             | 50   |
| 8     | เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์<br>จำแนกตามอายุงาน.....               | 52   |
| 9     | ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร<br>ของทันตแพทย์.....                   | 52   |
| 10    | ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์<br>เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5.....                   | 54   |

## สารบัญรูปภาพ

รูปภาพ

หน้า

|   |                           |   |
|---|---------------------------|---|
| 1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 8 |
|---|---------------------------|---|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันเป็นยุคของการแข่งขัน หลาย ๆ องค์กรต้องมีการพัฒนา ปรับตัว และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก แม้ในปัจจุบันจะมีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการองค์กร แต่ก็ไม่สามารถที่จะนำมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสิ้นเชิง หลาย ๆ องค์กรจึงต้องมีวิธีการบริหารจัดการกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ บางองค์กรมีการแข่งขันบุคลากรโดยการให้ผลตอบแทนที่มากกว่า ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น แม้ว่าองค์กรจะมีกระบวนการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด ก็มักจะประสบปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งคือการลาออกของบุคลากร ทำให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรไป เช่น ให้ออก ลาออก หรือเกษียณอายุเป็นต้น การให้ออกหรือการเกษียณอายุนั้นเป็นเรื่องปกติที่ทุกองค์กรต้องพบเจอ แต่การลาออกไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม เป็นผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากจะทำให้องค์กรต้องสูญเสียคนที่มีความสามารถแล้ว อาจจะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมพัฒนา และความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน ทำให้สูญเสียความสามารถในการทำงานหรือการบริการ เป็นต้น

การมุ่งใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอ ทั้งนี้หากองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็ไม่แน่ว่าบุคลากรจะลาออกหรือไม่ แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นจากนักบริหาร และนักวิเคราะห์องค์กรเพื่อหาวิธีที่จะมุ่งใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นานๆ ลดอัตราการลางาน การโยกย้าย การลาออก ลดค่าใช้จ่ายในการคัดสรรบุคลากรมาทดแทน รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้กับองค์กรได้อีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ สเตียร์ส (Steers, 1977: 46) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถวัดได้จาก 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่

ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้องค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจก็ไม่คิดหรือต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

การลาออกของทันตแพทย์จากภาครัฐเป็นปัญหาที่สำคัญของระบบบริการทันตสาธารณสุขของประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐในด้านการเพิ่มต้นทุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลกระทบต่อการให้บริการ การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการลาออกของทันตแพทย์จึงนับว่าเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีทิศทางที่ชัดเจนมากขึ้น จากการคาดประมาณกำลังคนทางทันตสาธารณสุขปี พ.ศ. 2539 (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และคณะ, 2540: 106-137) พบว่าจำนวนความต้องการทันตแพทย์ในปี พ.ศ. 2558 เท่ากับ 13,218 คน สภาพความเป็นจริงในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนทันตแพทย์ในระบบบริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งสิ้นจำนวน 9,337 คน มีทันตแพทย์ที่กำลังจะจบการศึกษาภายในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนเท่ากับ 5,533 คนเมื่อนับรวมทันตแพทย์ทั้งหมดของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 จะมีจำนวนเท่ากับ 14,870 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนทันตแพทย์ที่คาดคะเนไว้พบว่าอัตราการผลิตทันตแพทย์ของประเทศไทยสามารถตอบสนองความต้องการทันตแพทย์ในอนาคตได้เป็นอย่างดี

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 เป็นต้นมา คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินโครงการแก้ปัญหาการกระจายของทันตแพทย์โดยมีการกำหนดเงื่อนไขการเข้ารับราชการของทันตแพทย์ที่จบการศึกษาดังแต่ปี พ.ศ. 2532 ต้องเข้ารับราชการในส่วนภูมิภาคเป็นเวลา 3 ปี จากการศึกษาสถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพ พ.ศ. 2548 (โกเมศ วิชชาวุธ, 2551: 42-53) โดยวิเคราะห์ฐานข้อมูลจากกองทันตสาธารณสุข พ.ศ. 2542-2548 พบว่า สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรทั้งประเทศมีแนวโน้มดีขึ้นมาโดยตลอด สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรเปลี่ยนแปลงจาก 1 ต่อ 9,436 ในปี พ.ศ. 2542 เป็น 1 ต่อ 7,340 ในปี พ.ศ. 2548 แต่ปัญหาสำคัญที่พบคือการกระจายของทันตแพทย์ที่ไม่สมดุลมีการกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครมากกว่าภาคอื่นๆ (กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2551) ซึ่งสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรจำแนกตามเขตสาธารณสุขปี 2550 (กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2551: 2) พบว่าสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรในเขตสาธารณสุขที่ 5 มีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรต่ำที่สุด (ทันตแพทย์ต่อประชากรเท่ากับ 1 ต่อ 23,144) และเขตสาธารณสุขที่ 4 มีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรต่ำรองลงมาเป็นอันดับสาม (ทันตแพทย์ต่อประชากร เท่ากับ 1 ต่อ 15,359) ซึ่งทั้งสองเขตสาธารณสุขนี้เป็นเขตรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี โดยผลการศึกษาศถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ในระบบบริการ

ทันตสุขภาพ (โกเมศ วิชาวุธ, 2551: 42-53) พบว่าจำนวนการลาออกจากราชการของทันตแพทย์เพิ่มมากขึ้นและรวดเร็วขึ้น จากอายุราชการเฉลี่ยก่อนออกลดน้อยลงจาก 3.8 ปี ในทันตแพทย์รุ่น พ.ศ. 2533-2538 เป็น 1.7 ปี ในรุ่น พ.ศ. 2546-2548 โดยปัจจัยที่อธิบายการลาออกของรุ่น พ.ศ. 2540-2544 คือ ภาระงานมากเกินไป ไม่ได้ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา และไม่มีการเปลี่ยนระบบการประเมินผลการทำงาน และปัจจัยที่อธิบายการลาออกของรุ่น พ.ศ. 2546-2548 คือ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและเขตอำเภอเมือง อายุราชการน้อย และไม่ได้ทำงานบริหาร

โดยทั่วไปเชื่อว่าบุคลากรของรัฐมีแนวโน้มการจงใจต่ำและขาดความคิดริเริ่มเมื่อเทียบกับบุคลากรในภาคเอกชน โดยเฉพาะผู้บริหารงานในภาครัฐมีข้อจำกัดที่แตกต่างจากผู้บริหารงานในภาคเอกชน(ทองหล่อ เดชไทย, 2549: 46) ดังนี้ 1) ขาดความเป็นอิสระ ต้องปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ 2) ไม่มีคู่แข่ง ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ระบบค่าตอบแทนที่ไม่จูงใจ 4) การจัดระเบียบองค์กรที่ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัวในการบริหาร กระทรวงสาธารณสุขตระหนักถึงปัญหาการลาออกของทันตแพทย์ภาครัฐ จึงได้มีการกำหนดมาตรการจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ การปรับระบบค่าตอบแทนในกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสาธารณสุข พ.ศ. 2548 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกำลังคนด้านสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2548 ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2548 (พ.ด.ส.) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเบี่ยเลี้ยงเหมาจ่ายฯ พ.ศ. 2548 (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) มีผลให้ทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพภาครัฐได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาอีกคนละ 5,000 บาทถึง10,000 บาท ปรับเพิ่มเบี่ยเลี้ยงเหมาจ่ายในอำเภอพื้นที่ทั่วไป จากเดือนละ 2,200 บาท เป็นเดือนละ 10,000 บาทถึง 40,000 บาทตามอายุงานในโรงพยาบาลชุมชน และเพิ่มค่าตอบแทนพื้นที่พิเศษในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกเดือนละ 10,000 บาท

ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543) ได้อธิบายว่า การสนับสนุนขององค์กร หมายถึงการที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือหรือมิตรภาพอันดีจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในองค์กรด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติอยู่เพื่อที่จะทำให้เขามีกำลังใจ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นเสมือนตัวกลางทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมกับองค์กร เออร์วิงและแทกเกอร์ (Irving & Taggar, 2003) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทเป็นเสมือนตัวกลางของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษากการให้การสนับสนุนจากองค์กรของ  
ทันตแพทยภาครัฐในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ การสนับสนุนด้านวัสดุ  
อุปกรณ์ การสนับสนุนจากหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนด้าน  
สวัสดิการ เพื่อให้ทราบถึงการให้การสนับสนุนที่องค์กรมีให้กับทันตแพทย์ และศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กัน  
หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญกับทุกองค์กรในปัจจุบัน การที่  
บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ  
องค์กรได้ การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ อาจส่งผลให้ทันตแพทย์มีความผูกพันต่อองค์กร  
มากขึ้น ผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปอ้างอิง เพื่อวางนโยบายการบริหาร  
ด้านการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐให้เหมาะสมกับความต้องการของทันตแพทย์ เพื่อความคงอยู่  
ของทันตแพทย์ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการทันตสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น อันจะเป็น  
การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ให้เพิ่มขึ้นรวมทั้งเป็นแรงจูงใจให้ทันตแพทย์  
ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรภาครัฐต่อไป

### คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เป็นอย่างไร และอยู่  
ในระดับใด
2. การสนับสนุนจากองค์กรที่มีให้กับทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เป็นอย่างไร  
อยู่ในระดับใด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนขององค์กรของทันตแพทย์เขต  
สาธารณสุขที่ 4 และ 5
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร  
ของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

5. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

### สมมติฐานการวิจัย

1. ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์แตกต่างกัน
2. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- ก) เพศ
- ข) ตำแหน่ง
- ค) อายุ
- ง) อายุงาน
- จ) รายได้
- ฉ) วุฒิการศึกษาสูงสุด
- ช) สถานภาพสมรส
- ซ) สถานที่ปฏิบัติงาน

##### 1.2 การสนับสนุนขององค์กร แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ

- ก) ด้านงบประมาณ
- ข) ด้านวัสดุอุปกรณ์
- ค) ด้านหัวหน้างาน
- ง) ด้านเพื่อนร่วมงาน
- จ) ด้านสวัสดิการ

#### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ได้แก่จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ซึ่งเป็นทันตแพทย์ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี เมื่อนับถึงวันที่ 1 เมษายน 2552

## นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. องค์กร หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานของทันตแพทย์ภาครัฐ ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน
3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ภาครัฐ ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง อายุ อายุงาน รายได้ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด และสถานที่ปฏิบัติงาน
4. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง องค์ประกอบภายนอกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ โดยแบ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็น 5 ด้าน ได้แก่
  - 4.1 ด้านงบประมาณ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านทันตสาธารณสุข
  - 4.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการให้บริการทันตกรรม
  - 4.3 ด้านหัวหน้างาน หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าทันตแพทย์หนึ่งระดับ ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ โดยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตัวในการทำงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้

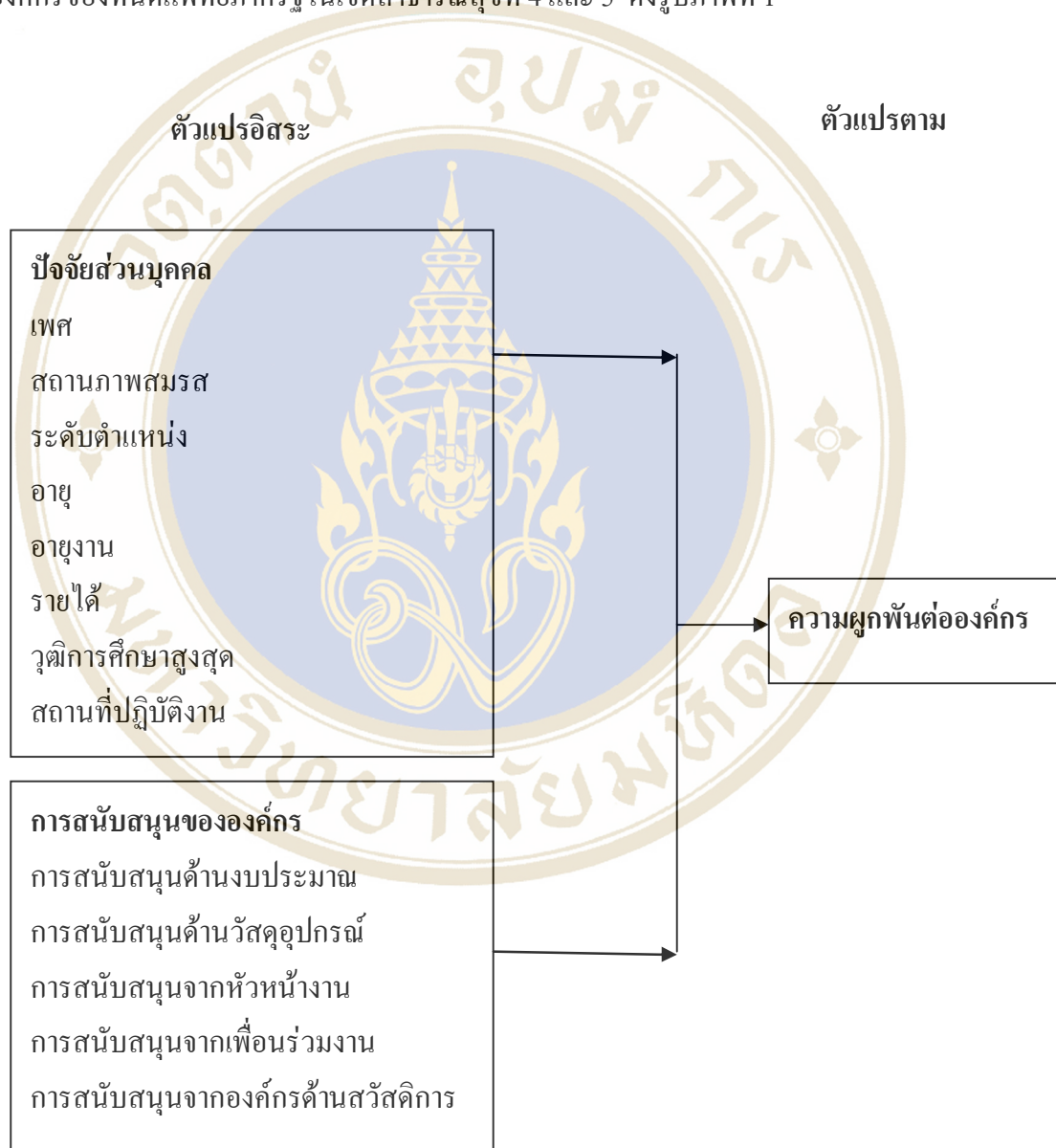
4.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกันกับทันตแพทย์ ได้แก่ การช่วยเหลือและชี้แนะในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้กำลังใจและการวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน

4.5 ด้านสวัสดิการ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับความสะดวกสบาย ทำให้ทันตแพทย์มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ สวัสดิการบ้านพัก ไฟฟ้า น้ำประปา การรักษาพยาบาล และการจ่ายค่าล่วงเวลา

5.ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 หมายถึง ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประยุกต์ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของนักวิจัยหลากหลายท่าน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ภาครัฐในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกออกเป็นหัวข้อดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

##### 1.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)

การปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการของงานและได้รับการสนใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงาน ไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

สตีเยอร์ส (Steers, 1977: 45-46) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์กรหมายถึง พนักงานได้รับความอบอุ่นมีมิตรภาพที่ดี ได้รับการยอมรับและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อความก้าวหน้า

พริทชาร์ดและคาราสิก (Pritchard and Karasick, 1973 อ้างถึงใน Milton, 1981) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ระดับขององค์กรที่ให้ความสนใจและสนใจที่จะ

สนับสนุนทั้งเรื่องงานและเรื่องที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ความสนใจเรื่องของสวัสดิการของพนักงานในทุกระดับ

ทรรศนะ โจชุ่มชื่น (2543) ให้ความหมายว่าการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือ หรือมิตรภาพอันดีจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในองค์กรด้านวัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาคำแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติอยู่เพื่อที่จะทำให้เขามีกำลังใจ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งการสนับสนุนนั้นบุคคลจะได้รับจากบุคคลอื่นในองค์กร

ดังนั้นพอจะสรุปได้ว่า การสนับสนุนขององค์กร หมายถึงการที่พนักงานได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในองค์กร ด้านวัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาคำแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่า ในสิ่งที่ทันตแพทย์ได้ปฏิบัติอยู่เพื่อทำให้เกิดกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

## 1.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

ระดับผลผลิตของบุคคลขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ บุคคลอาจเห็นว่า การเพิ่มขึ้นของผลผลิตเป็นสิ่งที่ต้องการ ถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขทั้ง 3 ประการ ดังนี้ วรูม (Vroom, 1973 อ้างถึงในจำเนียร แจ่มอำพร, 2547)

1. เป้าหมายของบุคคลนั้นคืออะไร เป้าหมายนั้นอาจเป็นการเพิ่มรายได้ให้สูงขึ้น ความ มั่นคงของงาน การยอมรับจากสังคม การได้รับการยกย่องนับถือ หรือได้ทำงานที่น่าสนใจ บุคคลมี เป้าหมายที่ต้องการอยู่เป็นจำนวนมากที่ต้องการได้รับการตอบสนองตามเป้าหมายนั้น ๆ

2. ความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างการตอบสนองความพอใจจากเป้าหมาย และผลผลิตที่สูงขึ้นเป็นอย่างไร เช่น พนักงานคนใดคนหนึ่งอาจถือว่าการเพิ่มขึ้นของรายได้เป็นเป้าหมายที่สำคัญ และเขากำลังทำงานที่ได้รับผลตอบแทนต่อหน่วยของผลผลิต ดังนั้น เขาจึงมีแรงจูงใจสูงมากต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ในกรณีที่การยอมรับทางด้านสังคมจากเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พนักงานบางคนอาจจะไม่มีความพยายามที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงกว่าระดับที่กลุ่มกำหนดไว้

3. การรับรู้ในความสามารถของเขาว่ามีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต ถ้าพนักงานเชื่อว่าการใช้ความพยายามของเขาจะมีผลกระทบน้อยมากต่อการผลิต พนักงานก็จะมี ความพยายามในการทำงานน้อยมาก

ตามทฤษฎีของวรูม นั้น ปัจจัยทั้งสามเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการผลิตของบุคคล ทฤษฎีนี้จะย้ำความแตกต่างระหว่างบุคคลและงาน ดังนั้นระดับแรงจูงใจของพนักงานจะขึ้นอยู่กับ แรงผลักดันภายในของบุคคลนั้น รวมทั้งแรงผลักดันที่จะเกิดขึ้นจากสภาวะการณ์ของการทำงานด้วย

### 1.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow) ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาที่ อยู่ภายในเพื่อตอบสนองความต้องการ เรียกลำดับขั้นความต้องการนี้ว่า “Hierarchy of Needs” ซึ่ง ประกอบด้วยลำดับขั้นความต้องการ 5 ระดับ มาสโลว์ (Maslow, 1960 อ้างถึงใน อภิญา วงษ์กุลลาบ, 2548)

1.ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย อากาศ ารรักษา โรค และยังรวมถึง ความสุขทางเพศ เป็นต้น

2.ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Safety Needs หรือ Security Needs) เป็นสิ่ง ที่มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัยในชีวิต และความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัย จากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ความปลอดภัยจากภาวะคุกคาม ความปลอดภัยจาก ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3.ความต้องการทางสังคมหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social Needs หรือ Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม โดยมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4.ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ ต้องการให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ ความต้องการอยากเด่นในสังคม ความต้องการการมีชื่อเสียงเกียรติยศในสังคม เป็นต้น

5.ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็น ความ ต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งตามความนึกคิดของตน ซึ่ง ต้อง พิจารณาถึงศักยภาพที่เป็นไปได้ของตนและเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึง บทบาทในชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุด

ที่ได้คาดหมายไว้ ความต้องการขั้นนี้จะแตกต่างจากขั้นอื่นๆ คือ ความต้องการขั้นนี้จะไม่มีความแตกต่างกันในแต่บุคคลอาจจะขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นสร้างสรรค์ขึ้นมา

#### 1.4 ทฤษฎี ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้พัฒนาทฤษฎี ERG โดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) โดยตรงและแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน กมลทิพย์ ผจญภัย, 2547)

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและความปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับและสภาพการทำงานที่ดี

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และดำรงรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้กับบุคคลต่างๆ ในองค์กร เช่น เพื่อนร่วมงาน เพื่อน ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกในครอบครัว ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้อง ความพอใจนี้จะขึ้นอยู่กับ การแบ่งปันซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้าในงาน (Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจในความก้าวหน้าในงานนี้ ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ให้ได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานเป็นกลไกสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีสูง

2. ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) หากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) หากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวาง ได้รับการตอบสนองน้อย จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

### 1.5 ทฤษฎีพฤติกรรมและกระบวนการกลุ่ม

จากการศึกษาในเรื่องพฤติกรรมและกระบวนการกลุ่ม (Theory of Group Behavior and Process) และในที่สุดได้ตั้งทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ขึ้นมา โดยเป็นการศึกษาถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกัน (Interaction) ทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มเพื่อสนับสนุนให้บุคคลได้บรรลุเป้าหมายหรือพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ และสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ 3 ลักษณะ (ทรรชนะ ใจชุ่มชื่น, 2543)

1. เป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Medium of Change) หมายถึง กลุ่มจะเป็นตัวกลางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกและสามารถทำให้สมาชิกกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้
2. เป็นเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง (Target of Change) คือ การให้กลุ่มทั้งกลุ่มเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
3. เป็นตัวนำในการเปลี่ยนแปลง (Agent of Change) พฤติกรรมหลายอย่างของมนุษย์จะเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

### 1.6 ทฤษฎีความเสมอภาค

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอโดย เจ สเตซี อาดัมส์ (J. Stacy Adams) นักพฤติกรรมองค์กรซึ่งมีเนื้อหาดังนี้ (สมิหรา จิตตลดากร, 2546)

1. ในการทำงานนั้นคนงานจะทำการเปรียบเทียบระหว่างความพยายามของตนกับรางวัลที่ได้รับ โดยเปรียบเทียบกับงานอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับงานของตนเอง
2. ทฤษฎีความเสมอภาคอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานว่า การจูงใจปัจเจกชนเกิดจากความปรารถนาที่จะได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการทำงาน และปัจเจกชนทำงานเพื่อจะได้รับ รางวัลจากองค์กร
3. องค์ประกอบ 3 ประการของทฤษฎี คือ
  - 3.1 Person หมายถึง ปัจเจกชนจะรับรู้ถึงความเสมอภาคหรือไม่เสมอภาคที่ตนได้รับ
  - 3.2 Comparison Other คือ การเปรียบเทียบกับคนอื่น บุคคลจะทำการเปรียบเทียบ อัตราส่วนระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์ของตนเองกับของผู้อื่น
  - 3.3 Outcomes คือ สิ่ง que บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น การได้รับการยอมรับ ค่าจ้าง และประโยชน์พิเศษที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง

4. ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อลูกจ้างรับรู้ว่าอัตราระหว่างปัจจัยนำเข้าหรือความพยายามของเขากับผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่เขาได้รับมีสัดส่วนเท่าๆ กันกับอัตราส่วนของบุคคลอื่น และหากเขาได้ไม่เท่ากันกับของคนอื่น เขาจะรู้สึกว่าเป็นความไม่เสมอภาคกัน แม้ว่าของคนอื่นจะมากกว่าหรือน้อยกว่าของเขาก็ตาม

5. การรับรู้ถึงความไม่เสมอภาคกันนี้จะก่อให้เกิดความตึงเครียดเพื่อให้มีการสร้างความเสมอภาคขึ้น ยิ่งไม่เสมอภาคกันมากเท่าใดยิ่งมีความตึงเครียดมากเท่านั้น

6. ทฤษฎีความเสมอภาคนี้เป็นการเน้นความสำคัญของการเปรียบเทียบในสถานการณ์การทำงาน ในเรื่องการเปรียบเทียบนั้นค่อนข้างจะเป็นสิ่งที่มีค่านิยมเฉพาะบุคคลเข้าเกี่ยวข้อง และเมื่อคนรับรู้ถึงความสัมพันธ์ว่าเป็นความเสมอภาค เขาก็จะสนองตอบต่อองค์กรในทางบวก แต่ถ้าคนรับรู้ถึงความสัมพันธ์ว่าเป็นความไม่เสมอภาค เขาก็จะสนองตอบต่อองค์กรในทางลบ เช่น คนจะลดความพยายามในการทำงานลงเมื่อรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนต่ำ พยายามเพิ่มผลประโยชน์โดยการเจรจาต่อรอง เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวทางการศึกษาการสนับสนุนขององค์กรของทันตแพทย์ในประเด็นที่ต่างออกไป โดยสนใจที่จะทำการศึกษาศักยภาพการสนับสนุนขององค์กร 5 ด้าน ซึ่งจำแนกตามแหล่งที่มาของการสนับสนุนดังนี้

1. การสนับสนุนงบประมาณ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านทันตสาธารณสุขในปีงบประมาณ 2552

2. การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในการให้บริการทันตกรรมในปีงบประมาณ 2552

3. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรที่อยู่ในระดับตำแหน่งสูงกว่าทันตแพทย์หนึ่งระดับ ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ผู้อำนวยการ โดยได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำในการปฏิบัติตัวในการทำงาน ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาได้

4. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในองค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกันกับทันตแพทย์ ได้แก่ การช่วยเหลือและชี้แนะในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือด้านการเงิน ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้กำลังใจและการวิพากษ์วิจารณ์การทำงาน

5. การสนับสนุนด้านสวัสดิการ หมายถึง การที่ทันตแพทย์ได้รับความสะดวกสบาย ทำให้ทันตแพทย์มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ สวัสดิการบ้านพัก ไฟฟ้า น้ำประปา การรักษาพยาบาล และการจ่ายค่าล่วงเวลา

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ความผูกพันต่อองค์กรได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ซึ่งในที่นี้ได้รวบรวมบางส่วนมาดังต่อไปนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ริบินีแอกและอัลต์โต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 555) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

มาร์ชและแมนนารี (Marsh & Mannari, 1977: 57) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และการประเมิณองค์กรในทางที่ดี

เมาว์เดย์ สเทียร์ส และพอร์ทเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979: 224) นอร์ทคราฟและนีล (Northcraft & Neale, 1994: 401) และลูธานส์ (Luthans, 1995: 130) ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ทัศนคตินี้จะต่างกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่

แท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย โดยจะประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีเยอร์ส (Steers, 1977) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติและความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีเป้าหมายเช่นเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของ องค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เมาว์เดย์และคณะ (Mowday, et al., 1982) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้ บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม โดยที่ บุคคลรู้สึกว่เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมี 3 ด้าน

1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากความ รู้สึกและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่ทุ่มเทและอุทิศตน ให้กับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจาก ค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ประภาพร เหลืองช่วย (2539) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่สมาชิกมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป และมีความเต็มใจตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งรวมถึงการที่สมาชิกมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับขององค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกดีๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม

วัฒนา ศรีสม (2542) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรจนก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ที่ดีกว่า

กัลยาลักษณ์ อุทัยจันทร์ (2545) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่พนักงานหรือสมาชิกขององค์กรมีความเต็มอกเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร

ปัทมา เอื้ออรรถการ (2545) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคล และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กร และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดย

1. การเชื่อถืออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

### 3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

#### 2.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มี 2 แนวคิด คือ

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ ซึ่งเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือการที่สมาชิก รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ เชลดอน (Sheldon) มาร์ชและแมนนารี (Marsh & Mannari) พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter, et al.) สตีเยร์ (Steers) สทิสเกอร์ (Styskal) เมาว์เดย์และคณะ (Mowday, et al.) ลูธานส์ (Luthans) ซึ่งต่างอธิบายเรื่องของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไปในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูป ความสม่ำเสมอของพฤติกรรม กล่าวคือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่มีการโยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียดังกล่าวอาจจะเป็นผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป นักวิชาการในกลุ่มนี้ได้แก่ รีบินิแอกและอัลโต (Hrebiniak & Alutto)

#### 2.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen และ Meyer, 1990) กล่าวว่า ให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

##### 1. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience)

##### 1.1 ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าตัวเองได้รับการสนับสนุนในการทำงาน ได้แก่

1.1.1 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational Dependability)

1.1.2 การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้อื่น (Equity)

1.1.3 การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานของผู้บริหาร (Management

Receptiveness)

- 1.1.4 สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ (Peer Cohesion)
  - 1.1.5 ความชัดเจนของบทบาท (Role Clarity)
  - 1.1.6 ความชัดเจนของเป้าหมาย (Goal Clarity)
  - 1.2 ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ได้แก่
    - 1.2.1 ความท้าทายของงาน (Job Challenge)
    - 1.2.2 ความยากง่ายของเป้าหมายในการทำงาน (Goal Difficulty)
    - 1.2.3 ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท (Personal Importance)
    - 1.2.4 การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback)
    - 1.2.5 การได้มีส่วนร่วม (Participation)
  2. ทักษะที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Skill)
  3. ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ทำงานในองค์กรอื่น (Education)
  4. การลงทุนลงแรงในการทำงาน (Self-Investment)
  5. เงินบำนาญ (Pension)
  6. สังคมสัมพันธ์ (Community)
  7. โอกาสในการหางานใหม่ (Alternatives)
  8. บรรทัดฐานในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Commitment Norm)
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร**

เชลดอน (Sheldon, 1971) เห็นว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับอายุ เพศ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดความผูกพันต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เมอร์เดย์และเลย์แมน (Mowday & Lyman, 1982) ได้เสนอว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน องค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงาน

ที่มีอายุงานมากกว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า นอกจากนี้ ในกลุ่มพนักงานผู้หญิงก็มีแนวโน้มจะผูกพันมากกว่าพนักงานผู้ชาย ส่วนระดับการศึกษามีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีการศึกษาดำจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาท เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าองค์กรได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกที่ตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ประทุม ฤกษ์กลาง (2539) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันดังนี้ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personnel Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ บุคลิกลักษณะการศึกษา

2. บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. โครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสพการณ์การทำงาน (Work Characteristics) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

## 2.5 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นอร์ทคราฟและนีล (Northcraft & Neale, 1994: 407) กล่าวว่า การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นเป็นการบ่งชี้ถึงการอยู่รอดขององค์กรตลอดจนเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุเป้าหมาย

ทุม ฤกษ์กลาง (2539) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่น่าสนใจและมีความสำคัญมากขึ้น เพราะสามารถทำให้เกิดประโยชน์ที่ตามมาแก่องค์กรมากมายดังต่อไปนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) ลดลง
2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ลดลง
3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) ดีขึ้น
4. การบรรลุเป้าหมายองค์กร (Organizational Goal Attainment) ดีขึ้น

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะ

1. ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร
2. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร
3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

ภรณี กิริ์ดิบุตร (2529) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคล ซึ่งมีความรู้สึผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร ให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึผูกพัน จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

วิฑูรย์ สิมะโชติ (2538)ให้ความหมาย ความผูกพันกับองค์กรในที่นี้ คือ ความผูกพันทางทัศนคติ หรือการที่คนๆ หนึ่งจะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรใด ๆ ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. มีความเชื่อที่มั่นคงและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีเจตนารมณ์ที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพในองค์กรนั้น

ลักษณะข้างต้นคือ ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร แต่ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมากกว่าความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่กว้างกว่าความพอใจในงาน เพราะว่าจะเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมด มิใช่เพียงแค่ตัวบุคคล

สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กร องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลในด้านบวกต่อองค์กร คือ พนักงานจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น อาจเป็นพฤติกรรมการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงซึ่งยินดี ทำเพื่อองค์กร โดยมีได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายได้

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากการสำรวจเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

### เพศ

เพศหญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่องานน้อยกว่าเพศชายเนื่องจากเพศหญิงทำงานที่ระดับต่ำกว่า แต่ผู้หญิงที่เกี่ยวข้องกับงานระดับสูงในการทำงานในองค์กร ก็มีความยึดมั่นผูกพันต่องานสูงขึ้นตามไปด้วย กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg & Baron, 1995: 185) เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อกลุ่มสูงกว่าเพศชาย สตีเยอร์ส (Steers, 1984: 464) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านบทบาทในการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่องานในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และพยาบาลวิชาชีพพบว่า เพศหญิง มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยกว่าเพศชาย และมีความยึดมั่นผูกพันต่องานสูงกว่าเพศชาย รีบินิแอกและอัลตูโต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 556-573) และพบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่องาน มณี ถาวรทวีวงศ์ (2536: 54-55) สรุปว่า เพศเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่องาน

### อายุ

จากการศึกษาของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1984: 372-378) รีบินิแอกและอัลตูโต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 556-573) มอริสและเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981: 512-526) อรันยา, กูชเนอร์และวาเลนซี (Aranya, Kushnir & Valency, 1986: 433-448) พบว่า บุคคลที่มีอายุมักจะมีความยึดมั่นผูกพันต่องานมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนมีความตระหนักว่า ทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และคนที่อายุมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกจากองค์กรไปสู่องค์กรอื่น ก็ต้องสูงพอที่จะทำให้เขาออกจากองค์กรไป ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความยึดมั่นผูกพันต่องานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนภาพิณ โหมาศวิน (2533: 45) มณี ถาวรทวีวงศ์ (2536: 55-56) สะอาด วงศ์นันต์นันท์ (2538: 76) สำราญ บุญรักษา (2539: 73) และวรรณดี ชูกาล (2540: 121) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่องาน และจากการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539: 95) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อีกทั้งนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ สตีเยอร์ส (Steers, 1977: 46-56) แองเกิลและเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981: 1-14) เห็นพ้องกันว่า ยิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่องานมากขึ้น แต่จากการศึกษาของเจดชาย คงวัฒนกุล (2530: 123) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นต่องาน

จากการศึกษาดังกล่าว ส่วนใหญ่แล้วอายุจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่องาน กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีอายุมากขึ้นก็จะยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่องานมากขึ้นด้วย ดังนั้นสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่องาน

### ตำแหน่ง

ตำราญ บัญรักษา (2539: 72) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอรันยา, คูชเนอร์ และวาเลนซี (Aranya, Kushnir & Valency, 1986: 433-448) แมทชูและแซคแจค (Mathieu & Zajac, 1990: 171-194) และมณี ถาวรทวีวงศ์ (2536: 56) แต่จากการศึกษาของเชิดชัย คงวัฒนกุล (2530: 123) และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2538: 65) พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปว่าตำแหน่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### ระดับการศึกษา

จากการศึกษาของกลิสสันและดูริค (Glisson & Durick, 1988: 61-81) แองเกิลและเปอร์รี่ (Angle & Perry, 1981: 1-14) แมทชูและแซคแจค (Mathieu & Zajac, 1990: 171-194) และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2532: 32-44) พบว่าผู้ที่มีการศึกษายิ่งสูงขึ้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะยิ่งต่ำลง และจากการศึกษาของมณี ถาวรทวีวงศ์ (2536: 55) สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538: 77) และวรรณดี ชูกาล (2540: 121) พบว่า ระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน เช่นเดียวกับการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539: 95) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน สรุปว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### สถานภาพสมรส

คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นคนโสด เนื่องจากมีความต้องการมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องเสื่อมสลาย ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้มาจุนเจือ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด แม้จะมีสิ่งจูงใจให้กระทำเช่นนั้นก็ตาม ริบินิแอกและอลัตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 556-573) แมทชูและแซคแจค (Mathieu & Zajac, 1990: 171-194) และการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539: 95) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นโสด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน แต่คนที่แต่งงานแล้วพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน และจากการศึกษาของสะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538: 77) วรรณดี ชูกาล (2540: 122) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของตำราญ บัญรักษา (2539: 73) พบว่า สถานภาพสมรสมีความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สรุปว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### อายุงาน

ผู้ที่มียุทธะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรได้นาน จากการศึกษาของเชลดอน (Sheldon, 1971: 143-150) พบว่ายิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าใน ตัวเองและเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีอายุงานในองค์กรมากขึ้นก็จะเป็นการส่งเสริม สิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องที่ทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น บำเหน็จ บำนาญ และค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแองเกิลและเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981: 1-14) เมเยอร์และอัลเลน (Mayer & Allen, 1984: 372-378) แมทชูและแซคแจค (Mathieu & Zajac, 1990: 171-194) และจากการศึกษาของสะอาด วงศ์อนันต์ (2538: 77) สำราญ บุญรักษา (2539: 73) และวรรณดี ชูกล (2540: 122) พบว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร และชื่นชม เจริญยุทธ (2532: 22-30) ได้ศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มี ความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุงาน 6-10 ปี เช่นเดียวกับการศึกษาของน้องนุช ภูมิสนธิ์ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังพบว่าอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (เชิดชาย คงวัฒนกุล, 2530: 123 โสภา ทรัพย์มากอุดม, 2533: 61-62 มณี ถาวรทวิวงศ์, 2536: 56 และ ของอรันยา คูชนอร์และวาเลนซี (Aranya, Kushnir & Valency), 1986: 433-448) สรุปว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร

### 3.2 งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ปรียาภรณ์ วงศ์นุตรโรจน์ (2532) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี ที่สุดต่อความผูกพันคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับ เงินเดือน และแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ความศรัทธาต่อ ผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ อายุตัว อายุงานที่ทำกับบริษัท ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ทำให้ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงานและลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบการ พิจารณา ความดีความชอบที่ยุติธรรม การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการ พัฒนาและฝึกอบรม (ธีระ สุวัฒน์มานะกิจ, 2533 อ้างถึงใน พรทิพย์ ทับทิมทองคำ, 2540)

นภาพิณ โหมาศวิน (2533) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสการก้าวหน้า การมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขต 38 แห่ง มีกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานที่สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ คือ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และลักษณะงานที่หลากหลาย ปัจจัยลักษณะประสบการณ์จากการทำงานที่อธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความมีชื่อเสียงขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพในการทำงาน

กัลยา ทั้งรอด (2544) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีโอกาสนักสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความรู้สึกละอายใจต่อองค์กร ความรู้สึกละอายใจต่อองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมดุสิต ริเวอร์แอนด์ โปโลคลับ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน ไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานในองค์กร บรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน

อเล็น, ชอร์ และกริฟฟิธ (Allen, Shore & Griffith, 1999) ได้ทำการศึกษากับการสนับสนุนขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อระดับการสนับสนุนจากองค์กรสูง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะสูงตามไปด้วย และยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ต่ำลง

เออร์วิงและแทกกา (Irving & Taggar, 2003) ได้ทำการศึกษาการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของครูชาวแคนาดา ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นเสมือนตัวกลางทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมกับองค์กร และยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทเป็นเสมือนตัวกลางของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

จากงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และการสนับสนุนจากองค์กร งานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษากับความสัมพันธ์ระหว่าง

สนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรในวิชาชีพต่างๆแต่ยังไม่มีการศึกษาในกลุ่มวิชาชีพทันตสาธารณสุข ซึ่งประเด็นที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ โดยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

#### 1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ได้แก่จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร รวมทั้งหมด 245 คน รายละเอียดแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อจังหวัดและจำนวนทันตแพทย์ ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

| เขตสาธารณสุขที่ | จังหวัด         | จำนวนทันตแพทย์ (คน) |
|-----------------|-----------------|---------------------|
| 4               | ราชบุรี         | 43                  |
| 4               | กาญจนบุรี       | 35                  |
| 4               | สุพรรณบุรี      | 50                  |
| 4               | นครปฐม          | 40                  |
| 5               | สมุทรสาคร       | 24                  |
| 5               | สมุทรสงคราม     | 15                  |
| 5               | เพชรบุรี        | 16                  |
| 5               | ประจวบคีรีขันธ์ | 22                  |
| รวม             |                 | 245                 |

ที่มา: ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2551

### 1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549: 85) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. สำรวจจำนวนทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 โดยการประสานกับศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี โดยชั้นแรกแบ่งตามจังหวัด 8 จังหวัด มีจำนวนทั้งสิ้น 245 คน

2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอกแรน (Cochran, 1997: 107)

กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลเท่ากับ 0.05

$$\text{จากสูตร } n = \frac{Z^2 \alpha_2 N \sigma^2}{Z^2 \alpha_2 \sigma^2 + Nd^2}$$

โดยที่ d = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่ยอมรับได้กำหนดไว้ที่ 0.05

$Z^2 \alpha_2$  = ค่าสถิติมาตรฐานภายใต้โค้งปกติ ดังนั้น  $Z_{.025} = 1.96$

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา

n = จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

$\sigma^2$  = ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำ Try out

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการ Try out ได้ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.43 ดังนั้น  $S^2 = 0.1849$

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2 \times 245 \times 0.1849}{(1.96)^2 (0.1849) + 245(0.05)^2} \\ &= 131.56 \quad \text{หรือ} \quad 132 \quad \text{คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำนวน 132 คน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้ตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้อีกร้อยละ 35 คือ 48 คน ในกรณีที่แบบสอบถามได้รับกลับมาไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเป็น 180 คน

3. เมื่อได้ขนาดตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของทันตแพทย์ของแต่ละจังหวัด โดยกำหนดให้แปรผันตามจำนวนทันตแพทย์ในแต่ละจังหวัดได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการกระจายตามสัดส่วน (Proportional to Size) ที่ได้จากการคำนวณจากสูตรรายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

$$N = \text{จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา}$$

$$\begin{aligned}
 n &= \text{จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ} \\
 Nn &= \text{จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย} \\
 \text{สูตร} &= \frac{Nn \times n}{N}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 2 ขนาดตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลจำแนกตามจำนวนทันตแพทย์ในแต่ละจังหวัด

| จังหวัด         | ประชากร (คน) | ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้ (คน) |
|-----------------|--------------|------------------------------|
| ราชบุรี         | 43           | 31                           |
| กาญจนบุรี       | 35           | 26                           |
| สุพรรณบุรี      | 50           | 37                           |
| นครปฐม          | 40           | 29                           |
| สมุทรสาคร       | 24           | 18                           |
| สมุทรสงคราม     | 15           | 11                           |
| เพชรบุรี        | 16           | 12                           |
| ประจวบคีรีขันธ์ | 22           | 16                           |
| <b>รวม</b>      | <b>245</b>   | <b>180</b>                   |

4. เมื่อได้ขนาดตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Sampling) โดยการนำรายชื่อทันตแพทย์แต่ละจังหวัดมาเรียงลำดับให้หมายเลขแก่แต่ละหน่วยในประชากร เลือกหน่วยแรกของตัวอย่างและเลือกหน่วยถัดไปที่ห่างจากหน่วยที่เพิ่งถูกเลือกเป็นช่วงเท่าๆ กัน นั่นคือหน่วยที่  $i$  จะห่างจากหน่วยที่  $i-1$  และหน่วยที่  $i+1$  เท่าๆ กันจนได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เมื่อขนาดประชากรเป็น  $N$  และขนาดตัวอย่าง  $= n$

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาจากหนังสือและเอกสารต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามแบบเลือก (checklist) หรือเติมคำ จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุ อาชีพ รายได้ วุฒิกะศึกษาสูงสุด และสถานที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งสร้างขึ้นโดยนำแนวทางที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสำหรับวัดการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีคำถามทั้งสิ้น 35 ข้อ แบ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ จำนวน 4 ข้อ การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 8 ข้อ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน จำนวน 10 ข้อ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ และการสนับสนุนด้านสวัสดิการ จำนวน 7 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนการสนับสนุนจากองค์กรทางบวก มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วย             | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ             | ให้ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย          | ให้ 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ 1 คะแนน |

เกณฑ์การให้คะแนนการสนับสนุนจากองค์กรทางลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | ให้ 1 คะแนน |
| เห็นด้วย             | ให้ 2 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ             | ให้ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย          | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ 5 คะแนน |

ข้อคำถามทางบวกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ข้อที่ 1 2 3 5 6 7 8 9 10 12 13 14 15 17 18 20 22 23 24 25 26 27 29 30 31 32 33 34 และ 35 รวมทั้งสิ้น 29 ข้อ

ข้อคำถามทางลบเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ข้อที่ 4 11 16 19 21 และ 28 รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้แบ่งการสนับสนุนจากองค์กรออกเป็น 3 ระดับ และได้แบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนระดับชั้น} \\ &= (5-1)/3 \\ &= 1.33\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีการสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ ผู้วิจัยได้จัดทำโดยอาศัยแนวทางที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) มาใช้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้ตอบแบบแสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวนคำถามทั้งสิ้น 22 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ มีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับดังนี้

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | ให้ 5 คะแนน |
| เห็นด้วย             | ให้ 4 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ             | ให้ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย          | ให้ 2 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | ให้ 1 คะแนน |

ข้อคำถามทางลบเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ ได้แก่ข้อที่ 9 จำนวน 1 ข้อ

การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ระดับ และแบ่งช่วงระดับคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนระดับชั้น} \\ &= (5-1)/3 \\ &= 1.33\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีดังนี้

คะแนน 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

คะแนน 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

คะแนน 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการแปลความหมายของเอลิฟสัน รายละเอียด ดังนี้

ความสัมพันธ์น้อย (a weak relationship) = 0.01 – 0.30

ความสัมพันธ์ปานกลาง (a moderate relationship) = 0.31 – 0.70

ความสัมพันธ์มาก (a strong relationship) = 0.71 – 0.99

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ

### 3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา แล้วนำมานิยามสิ่งที่ต้องการวัดทั้งที่เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.2 จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยยึดตามวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดและขอบเขตของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ที่ต้องการวิจัย และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วจึงนำไปทดลองใช้ (Try out)

3.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทันตแพทย์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะไปเก็บข้อมูล แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง

3.6 นำแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538)

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 35 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.872 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

|                             |              |                               |
|-----------------------------|--------------|-------------------------------|
| การสนับสนุนด้านงบประมาณ     | จำนวน 4 ข้อ  | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.746 |
| การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ | จำนวน 8 ข้อ  | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.757 |
| การสนับสนุนจากหัวหน้างาน    | จำนวน 10 ข้อ | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 |
| การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 6 ข้อ  | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.524 |
| การสนับสนุนด้านสวัสดิการ    | จำนวน 7 ข้อ  | ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.793 |

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 22 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.913

### 3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อขออนุญาตกับนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดของหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและคำชี้แจงในการทำแบบสอบถามพร้อมแนบเอกสารชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมวิจัยให้กับผู้เข้าร่วมการวิจัยทางไปรษณีย์ และวิธีการส่งแบบสอบถามกลับคืนนั้น ผู้วิจัยเตรียมซองปิดแสตมป์และจำหน่ายซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลอยู่ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม ถึง 30 เมษายน 2552

4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 180 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และตรวจสอบตามเกณฑ์เงื่อนไขอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นผู้ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี โดยนับถึงวันที่ 1 เมษายน 2552 ซึ่งพบว่าแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมามีความสมบูรณ์ครบถ้วนและเข้าเกณฑ์เงื่อนไขอายุงานสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการสนับสนุนจากองค์กร และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง โดยใช้ ค่า t-test

5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน อายุงาน และรายได้ของทันตแพทย์โดยใช้ One-way ANOVA กรณีพบความแตกต่างจะเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference Method (LSD)

5.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

## 6. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

6.1 ผู้ให้ข้อมูลต้องได้รับแจ้งและเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการเก็บข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล/ การเลือกตัวอย่าง/ การรักษาความลับ

6.2 เกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)

ผู้ให้ข้อมูลจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจโดยลงนามยินยอมด้วยการได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Individual informed consent) และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้

6.3 เกณฑ์การแยกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัยโครงการ (Exclusion criteria)

ผู้ให้ข้อมูลที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

6.4 ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและการป้องกันแก้ไข: โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้จากการรั่วไหลของข้อมูลโดยเฉพาะ

ข้อมูลที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น อายุ สถานภาพสมรส สถานที่และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานประจำที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

6.5 ระบุการตอบแทน ชดเชย การดูแลรักษา และการแก้ปัญหาอื่น ๆ กรณีเกิดผลแทรกซ้อนแก่ผู้วิจัย: โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้จากการรั่วไหลของข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น อายุ สถานภาพสมรส สถานที่และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานประจำที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพการทำงาน ข้อมูลต่าง ๆ ที่กรอกแล้วหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่กล่าวมาจะถูเก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ โดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ การเผยแพร่ข้อมูลจะต้องเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล

ในกรณีที่ผู้บริหารที่อนุมัติให้ศึกษาข้อมูล มีข้อสงสัยเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย สามารถติดต่อผู้วิจัยคือ นายวัชรชัย ทิวากรภู ได้ที่งานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลนภาลัย จังหวัดสมุทรสงคราม เบอร์โทรศัพท์ 034-761476 ต่อ 128

#### 6.6 ระบุประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม

การบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ก่อนเริ่มการวิจัยและการบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัย สามารถทำได้ทุกเมื่อ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทันตแพทย์ภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 180 ชุด และมีผู้ตอบกลับมาจำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด ซึ่งแบบสอบถามที่ตอบกลับมาทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างมีอายุงานเกิน 1 ปีขึ้นไป และมีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปได้ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
- 4.2 ระดับการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
- 4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
- 4.5 ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กร

#### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 165)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                       | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| <b>เพศ</b>                                                            |           |        |
| ชาย                                                                   | 42        | 25.5   |
| หญิง                                                                  | 123       | 74.5   |
| <b>อายุ (ปี)</b>                                                      |           |        |
| 25-29                                                                 | 58        | 35.2   |
| 30-34                                                                 | 38        | 23.0   |
| 35-39                                                                 | 26        | 15.8   |
| 40-44                                                                 | 20        | 12.1   |
| 45 ขึ้นไป                                                             | 33        | 13.9   |
| Mean = 34.67    Median = 32.00    S.D. = 8.29    Min = 25    Max = 59 |           |        |
| <b>สถานภาพสมรส</b>                                                    |           |        |
| โสด                                                                   | 120       | 72.7   |
| คู่                                                                   | 43        | 26.1   |
| หม้าย/หย่า/แยก                                                        | 2         | 1.2    |
| <b>อายุงาน (ปี)</b>                                                   |           |        |
| น้อยกว่า 5                                                            | 61        | 37.0   |
| 5-9                                                                   | 27        | 16.4   |
| 10-14                                                                 | 34        | 20.6   |
| 15-19                                                                 | 23        | 13.9   |
| 20 ขึ้นไป                                                             | 20        | 12.1   |
| Mean = 9.94    Median = 8.00    S.D. = 8.06    Min = 1    Max = 31    |           |        |
| <b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>                                             |           |        |
| ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต                                                   | 92        | 55.8   |
| ประกาศนียบัตร                                                         | 52        | 31.5   |
| ทันตแพทยศาสตรมหาบัณฑิต                                                | 8         | 4.8    |
| วุฒิปัตร/อนุปริญญาบัตร                                                | 9         | 5.5    |
| อื่นๆ                                                                 | 4         | 2.4    |

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 165) (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล                                                                      | จำนวน(คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|
| <b>สถานที่ปฏิบัติงาน</b>                                                             |           |        |
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด                                                             | 10        | 6.1    |
| โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป                                                       | 66        | 40.0   |
| โรงพยาบาลชุมชน                                                                       | 89        | 53.9   |
| <b>ระดับตำแหน่ง</b>                                                                  |           |        |
| หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน                                                             | 52        | 31.5   |
| ผู้ปฏิบัติงาน                                                                        | 113       | 68.5   |
| <b>รายได้ (บาท)</b>                                                                  |           |        |
| น้อยกว่า 20,000                                                                      | 16        | 9.7    |
| 20,000-39,999                                                                        | 65        | 39.4   |
| 40,000-59,999                                                                        | 63        | 38.2   |
| 60,000 ขึ้นไป                                                                        | 21        | 12.7   |
| Mean = 39,899.30 Median = 40,000.00 S.D. = 16,607.23 Min = 10,170.00 Max = 90,000.00 |           |        |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ ดังรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.5 ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-34 ปีร้อยละ 23.0 (Mean=34.67 Median=32.00 S.D.=8.29) สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 72.7 ช่วงอายุงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 รองลงมาคือช่วงอายุงาน 10-14 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.6 (Mean=9.94 Median=8.00 S.D.=8.06) วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่เป็นทันตแพทยศาสตรบัณฑิตคิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรคิดเป็นร้อยละ 31.5 วุฒิการศึกษาสูงสุดอื่นๆ (สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต และวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) คิดเป็นร้อยละ 2.4 สถานที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาลชุมชน คิดเป็นร้อยละ 53.9 รองลงมาคือโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40.0 ระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และระดับรายได้จากภาครัฐ

ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงระหว่าง 20,000-59,999 บาท คิดเป็นร้อยละ 77.6 (Mean=39,899.30 Median=40,000.00 S.D.=16,607.23)

## 4.2 ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

### 4.2.1 ระดับการสนับสนุนจากองค์กรรายข้อ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์

| การสนับสนุนจากองค์กรรายข้อ                                                       | Mean | S.D. | ระดับ   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| <b>การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>                                                   |      |      |         |
| การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการทันตสาธารณสุข                | 3.91 | 0.69 | สูง     |
| งบประมาณที่ได้รับเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข            | 3.66 | 0.80 | ปานกลาง |
| เบิกจ่ายงบ งบประมาณได้ตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข | 3.65 | 0.74 | ปานกลาง |
| ขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการ                                    | 2.69 | 0.89 | ปานกลาง |
| <b>การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์</b>                                               |      |      |         |
| คุณภาพวัสดุที่ได้รับการสนับสนุน                                                  | 4.01 | 0.58 | สูง     |
| การสนับสนุนวัสดุต่อการให้บริการทันตกรรม                                          | 3.94 | 0.86 | สูง     |
| วัสดุที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ต้องการ                                        | 3.88 | 0.78 | สูง     |
| คุณภาพครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุน                                               | 3.88 | 0.66 | สูง     |
| การสนับสนุนครุภัณฑ์ต่อการให้บริการทันตกรรม                                       | 3.73 | 0.88 | สูง     |
| ครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ต้องการ                                     | 3.71 | 0.76 | สูง     |
| ขั้นตอนการจ่ายวัสดุ รวดเร็วทันเวลา                                               | 3.36 | 0.78 | ปานกลาง |
| ขั้นตอนการขอเบิกวัสดุ                                                            | 3.02 | 1.07 | ปานกลาง |

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์(ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กรรายข้อ                                                                  | Mean | S.D. | ระดับ   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| <b>การสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>                                                             |      |      |         |
| หัวหน้างานไม่วิจารณ์หรือตำหนิการปฏิบัติงานต่อหน้า<br>คนอื่นทำให้ต้องอับอายหรือคับแค้นใจ     | 3.93 | 0.91 | สูง     |
| ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อเดือดร้อนหรือ<br>เกิดเหตุฉุกเฉิน                       | 3.75 | 0.87 | สูง     |
| หัวหน้างานปฏิบัติอย่างยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อน<br>ร่วมงานคนอื่นๆ                        | 3.73 | 0.94 | สูง     |
| รู้สึกสบายใจ เมื่อปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างาน                                               | 3.69 | 0.87 | สูง     |
| หัวหน้างานชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้<br>เข้าใจได้                                  | 3.59 | 0.88 | ปานกลาง |
| สามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน<br>และได้รับคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาคได้  | 3.56 | 0.92 | ปานกลาง |
| หัวหน้างานได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้อง<br>อาศัยความชำนาญเป็นพิเศษอย่างเต็มที่ | 3.54 | 0.85 | ปานกลาง |
| ได้รับข่าวสารต่างๆในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน                                              | 3.52 | 0.88 | ปานกลาง |
| หัวหน้างานเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความรู้สึกอัดอัดและลำบาก<br>ใจเมื่อต้องทำงานร่วมกัน            | 3.44 | 0.95 | ปานกลาง |
| หัวหน้างานจัดบุคคลมาช่วยแบ่งเบาภาระงาน เมื่อไม่<br>สามารถปฏิบัติงานได้หรือมีงานล้นมือ       | 3.27 | 0.94 | ปานกลาง |
| <b>การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</b>                                                          |      |      |         |
| เพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร<br>ต่างๆในการปฏิบัติงาน                  | 4.00 | 0.51 | สูง     |
| เพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยหรือมาเยี่ยมเมื่อ<br>เจ็บป่วย                                    | 3.95 | 0.63 | สูง     |
| เพื่อนร่วมงานคอยแนะนำ ช่วยเหลือและชี้แนะในเรื่อง<br>การปฏิบัติงาน                           | 3.90 | 0.66 | สูง     |

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์(ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กรรายข้อ                                            | Mean | S.D. | ระดับ   |
|-----------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| เพื่อนร่วมงานสามารถบอกเกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน    | 3.89 | 0.57 | สูง     |
| เมื่อได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน         | 3.85 | 0.68 | สูง     |
| เพื่อนร่วมงานไม่วิพากษ์วิจารณ์เมื่อทำงานผิดพลาด และทำให้รู้สึกไม่พอใจ | 3.78 | 0.85 | สูง     |
| <b>การสนับสนุนด้านสวัสดิการ</b>                                       |      |      |         |
| การกำหนดวันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม                                  | 3.64 | 0.77 | ปานกลาง |
| ระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร                 | 3.22 | 0.81 | ปานกลาง |
| ความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการอย่างเต็มที่  | 3.21 | 0.96 | ปานกลาง |
| อัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการที่ได้รับ                                  | 3.05 | 0.93 | ปานกลาง |
| การจัดระบบสวัสดิการบ้านพักขององค์กร                                   | 3.02 | 1.10 | ปานกลาง |
| การจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอในช่วงเวลาพักของท่าน            | 2.93 | 1.00 | ปานกลาง |
| สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้                                        | 2.68 | 0.97 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4 การสนับสนุนจากองค์กรเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป็นดังนี้

**การสนับสนุนด้านงบประมาณ** พบว่า การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.91 S.D.=0.69) รองลงมาคืองบประมาณที่ได้รับเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุขโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.66 S.D.=0.80) และการสนับสนุนงบประมาณในขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.69 S.D.=0.89)

**การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์** พบว่า คุณภาพวัสดุที่ได้รับการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=4.01 S.D.=0.58) รองลงมาคือการสนับสนุนวัสดุต่อการให้บริการทันตกรรมโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.94 S.D.=0.86) และขั้นตอนการขอเบิกวัสดุมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.02 S.D.=1.07)

**การสนับสนุนจากหัวหน้างาน** พบว่า หัวหน้างานไม่วิจารณ์หรือตำหนิการปฏิบัติงานต่อหน้าคนอื่นทำให้ต้องอับอายหรือคับแค้นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยีมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.93 S.D.=0.91) รองลงมาคือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อเดือดร้อนหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.75 S.D.=0.87) และหัวหน้างานจัดบุคลากรมาช่วยแบ่งเบาภาระงานเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือมีงานล้นมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.27 S.D.=0.94)

**การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน** พบว่า เพื่อนร่วมงานในด้านการยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=4.00 S.D.=0.51) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานแสดงความห่วงใยหรือมาเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.95 S.D.=0.63) และเพื่อนร่วมงานไม่วิพากษ์วิจารณ์เมื่อทำงานผิดพลาดและทำให้รู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.78 S.D.=0.85)

**การสนับสนุนด้านสวัสดิการ** พบว่า การสนับสนุนด้านการกำหนดวันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.64 S.D.=0.77) รองลงมาคือระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.22 S.D.=0.81) และสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้มีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.68 S.D.=0.97)

#### 4.2.2 ระดับการสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน

ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน พบว่า ทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.55 S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาการสนับสนุนจากองค์กรแยกรายด้าน พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.89 S.D.=0.49) รองลงมาคือการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ (Mean=3.66 S.D.=0.50) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Mean=3.60 S.D.=0.68) การสนับสนุนด้าน

งบประมาณ (Mean=3.48 S.D.=0.58) และการสนับสนุนด้านสวัสดิการ (Mean=3.11 S.D.=0.62) ตามลำดับโดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์ จำแนกเป็นรายด้าน (n=165)

| การสนับสนุนจากองค์กร        | Mean        | S.D.        | ระดับ          |
|-----------------------------|-------------|-------------|----------------|
| การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน | 3.89        | 0.49        | สูง            |
| การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ | 3.66        | 0.50        | ปานกลาง        |
| การสนับสนุนจากหัวหน้างาน    | 3.60        | 0.68        | ปานกลาง        |
| การสนับสนุนด้านงบประมาณ     | 3.48        | 0.58        | ปานกลาง        |
| การสนับสนุนด้านสวัสดิการ    | 3.11        | 0.62        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>                  | <b>3.55</b> | <b>0.39</b> | <b>ปานกลาง</b> |

#### 4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 แสดงผลดังตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.58 S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า การพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดโดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean =4.15 S.D.=0.40) รองลงมาคือความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (Mean=4.10 S.D.=0.42) ความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Mean=3.99 S.D.=0.51) โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดโดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.62 S.D.=0.84)

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
(n=165)

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                        | Mean | S.D. | ระดับ   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|---------|
| พยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา                                                | 4.15 | 0.40 | สูง     |
| ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                                                  | 4.10 | 0.42 | สูง     |
| เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ                                       | 3.99 | 0.51 | สูง     |
| เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง จะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                  | 3.92 | 0.59 | สูง     |
| งานที่ปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญขององค์กร จึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่                         | 3.88 | 0.61 | สูง     |
| การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                                                  | 3.88 | 0.68 | สูง     |
| เต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของเรามีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ                   | 3.85 | 0.61 | สูง     |
| ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร                                | 3.84 | 0.59 | สูง     |
| แม้ว่างานที่ปฏิบัติไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นเมื่อได้รับมอบหมาย  | 3.82 | 0.61 | สูง     |
| ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆว่าทำงานที่องค์กร                                                  | 3.71 | 0.77 | สูง     |
| ความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร                                                             | 3.68 | 0.75 | สูง     |
| ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร                                                                  | 3.67 | 0.74 | ปานกลาง |
| ความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร                                                                | 3.63 | 0.73 | ปานกลาง |
| หากงานที่ปฏิบัติยังไม่เสร็จ จะอยู่ทำงานต่อจนล่วงเวลา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย        | 3.58 | 0.85 | ปานกลาง |
| เมื่อทำงานนานขึ้นยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น                                      | 3.46 | 0.83 | ปานกลาง |
| ปรารถนาจะทำงานที่องค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้                                          | 3.39 | 0.87 | ปานกลาง |
| อยากบอกกับคนอื่นๆเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีที่องค์กรให้กับบุคคล ครอบครัว และสังคมให้ผู้อื่นฟัง | 3.38 | 0.84 | ปานกลาง |
| ยังคงทำงานอยู่ที่องค์กรเพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิตเท่านั้น                               | 3.27 | 0.94 | ปานกลาง |

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
(n=165) (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                                          | Mean        | S.D.        | ระดับ          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| ปัจจุบันได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดอยู่แล้ว จึงไม่คิดที่จะไปทำงานในองค์กรอื่นแม้ว่าจะมีรายได้ดีกว่าก็ตาม | 3.05        | 0.93        | ปานกลาง        |
| ความเป็นอยู่ที่น่าพอใจในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กร                                                     | 2.98        | 0.99        | ปานกลาง        |
| รู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กรถ้าได้รับข้อเสนอให้ทำงานในองค์กรภาคเอกชนที่ดีกว่า                                  | 2.93        | 0.92        | ปานกลาง        |
| ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชน                                                  | 2.62        | 0.84        | ปานกลาง        |
| <b>รวม</b>                                                                                                   | <b>3.58</b> | <b>0.43</b> | <b>ปานกลาง</b> |

#### 4.4 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ผลดังนี้

**สมมติฐานที่ 1.** ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีผลดังนี้ (ดังตารางที่ 7 และ 8)

##### เพศ

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพศชาย (Mean=3.67 S.D.=0.36) สูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพศหญิง (Mean=3.55 S.D.=0.45) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่า t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

##### สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีสถานภาพสมรสอยู่ (Mean=3.69 S.D.=0.37) สูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของ

ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีสถานภาพสมรสโสด หม้าย/หย่า/แยก (Mean=3.54 S.D.=0.45) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ค่า t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ระดับตำแหน่ง

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน (Mean=3.65 S.D.=0.39) สูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน (Mean=3.55 S.D.=0.45) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามระดับตำแหน่ง โดยใช้ค่า t-test พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### อายุ

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป (Mean=3.78 S.D.=0.28) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ 40-44 ปี (Mean=3.67 S.D.=0.51) และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่น้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 25-29 ปี (Mean=3.52 S.D.=0.51) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามช่วงอายุ โดยใช้ One Way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### วุฒิการศึกษาสูงสุด

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทขึ้นไป (Mean=3.68 S.D.=0.34) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ระดับประกาศนียบัตร (Mean=3.65 S.D.=0.40) และระดับปริญญาตรี (Mean=3.52 S.D.=0.46) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยใช้ One Way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### สถานที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 สถานที่ปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลชุมชน (Mean=3.59 S.D.=0.42) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

รองลงมาได้แก่ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 สถานที่ปฏิบัติงานเป็นโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป (Mean=3.58 S.D.=0.45) และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 สถานที่ปฏิบัติงานเป็นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (Mean=3.52 S.D.=0.48) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### รายได้

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงรายได้ 60,000 บาทขึ้นไป (Mean=3.70 S.D.=0.37) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงรายได้ 20,000-39,999 บาท (Mean=3.61 S.D.=0.38) ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงรายได้ น้อยกว่า 20,000 บาท (Mean=3.55 S.D.=0.47) และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงรายได้ 40,000-59,999 บาท (Mean=3.52 S.D.=0.50) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามช่วงรายได้ โดยใช้ One Way ANOVA พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### อายุงาน

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป (Mean=3.79 S.D.=0.286) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ 15-19 ปี (Mean=3.72 S.D.=0.37) ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ 5-9 ปี (Mean=3.63 S.D.=0.37) ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ 10-14 ปี (Mean=3.49 S.D.=0.42) และค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ช่วงอายุ น้อยกว่า 5 ปี (Mean=3.49 S.D.=0.49) ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามอายุงาน โดยใช้ One Way ANOVA พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.034$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำแนกตามอายุงาน โดยใช้วิธีของ LSD ปรากฏผลดังตารางที่ 8 พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในกลุ่มตัวอย่าง 4 คู่ ได้แก่

ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีอายุงานระหว่าง 15-19 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และที่มีอายุงานระหว่าง 10-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพบว่าทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และที่มีอายุงานระหว่าง 10-14 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.05$ )

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัยส่วนบุคคล          | n   | Mean | S.D. | t / F-ratio | df <sub>1</sub> ,df <sub>2</sub> | p     |
|--------------------------|-----|------|------|-------------|----------------------------------|-------|
| เพศ                      | 165 | 3.58 | 0.43 | 1.276       | 163                              | 0.204 |
| ชาย                      | 42  | 3.67 | 0.36 |             |                                  |       |
| หญิง                     | 123 | 3.55 | 0.45 |             |                                  |       |
| สถานภาพสมรส              | 165 | 3.58 | 0.43 | 1.867       | 163                              | 0.064 |
| โสด หม้าย/หย่า/แยก       | 122 | 3.54 | 0.45 |             |                                  |       |
| คู่                      | 43  | 3.69 | 0.37 |             |                                  |       |
| ระดับตำแหน่ง             | 165 | 3.58 | 0.43 | 1.271       | 163                              | 0.205 |
| หัวหน้างาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน | 52  | 3.65 | 0.39 |             |                                  |       |
| ผู้ปฏิบัติงาน            | 113 | 3.55 | 0.45 |             |                                  |       |
| อายุ (ปี)                | 165 | 3.58 | 0.43 | 2.362       | 4 , 160                          | 0.055 |
| 25-29                    | 58  | 3.52 | 0.51 |             |                                  |       |
| 30-34                    | 38  | 3.59 | 0.38 |             |                                  |       |
| 35-39                    | 26  | 3.46 | 0.32 |             |                                  |       |
| 40-44                    | 20  | 3.67 | 0.51 |             |                                  |       |
| 45 ขึ้นไป                | 23  | 3.78 | 0.28 |             |                                  |       |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด       | 165 | 3.58 | 0.43 | 1.934       | 2 , 162                          | 0.148 |
| ปริญญาตรี                | 92  | 3.52 | 0.46 |             |                                  |       |
| ประกาศนียบัตร            | 52  | 3.65 | 0.40 |             |                                  |       |
| ปริญญาโทขึ้นไป           | 21  | 3.68 | 0.34 |             |                                  |       |

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล   | n   | Mean | S.D. | t / F-ratio | df <sub>1</sub> ,df <sub>2</sub> | p-value |
|-------------------|-----|------|------|-------------|----------------------------------|---------|
| สถานที่ปฏิบัติงาน | 165 | 3.58 | 0.43 | 0.076       | 2 , 162                          | 0.927   |
| สำนักงานสาธารณสุข | 10  | 3.52 | 0.48 |             |                                  |         |
| จังหวัด           |     |      |      |             |                                  |         |
| โรงพยาบาลศูนย์ /  | 66  | 3.58 | 0.45 |             |                                  |         |
| โรงพยาบาลทั่วไป   |     |      |      |             |                                  |         |
| โรงพยาบาลชุมชน    | 89  | 3.59 | 0.42 |             |                                  |         |
| รายได้ (บาท)      | 165 | 3.58 | 0.43 | 0.815       | 3 , 161                          | 0.487   |
| น้อยกว่า 20,000   | 16  | 3.55 | 0.47 |             |                                  |         |
| 20,000-39,999     | 65  | 3.61 | 0.38 |             |                                  |         |
| 40,000-59,999     | 63  | 3.52 | 0.50 |             |                                  |         |
| 60,000 ขึ้นไป     | 21  | 3.70 | 0.37 |             |                                  |         |
| อายุงาน (ปี)      | 165 | 3.58 | 0.43 | 2.666       | 4 , 160                          | 0.034*  |
| น้อยกว่า 5        | 61  | 3.49 | 0.49 |             |                                  |         |
| 5-9               | 27  | 3.63 | 0.37 |             |                                  |         |
| 10-14             | 34  | 3.49 | 0.42 |             |                                  |         |
| 15-19             | 23  | 3.72 | 0.37 |             |                                  |         |
| 20 ขึ้นไป         | 20  | 3.79 | 0.29 |             |                                  |         |

**ตารางที่ 8** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตามอายุงาน

| อายุงาน (ปี) | น้อยกว่า 5 | 5-9  | 10-14  | 15-19 | 20 ขึ้นไป |
|--------------|------------|------|--------|-------|-----------|
| น้อยกว่า 5   | -          |      |        |       |           |
| 5-9          | 4.50       | -    |        |       |           |
| 10-14        | 0.78       | 5.27 | -      |       |           |
| 15-19        | 8.10*      | 3.60 | 8.87*  | -     |           |
| 20 ขึ้นไป    | 10.26*     | 5.76 | 11.04* | 2.16  | -         |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2.** การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

**ตารางที่ 9** ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์

| ตัวแปร                      | ความผูกพันต่อองค์กร |                     |         |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|---------|
|                             | n                   | ค่าความสัมพันธ์ (r) | p-value |
| การสนับสนุนจากองค์กร        | 165                 | 0.49                | <0.001  |
| การสนับสนุนด้านสวัสดิการ    | 165                 | 0.41                | <0.001  |
| การสนับสนุนด้านงบประมาณ     | 165                 | 0.38                | <0.001  |
| การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ | 165                 | 0.28                | <0.001  |

จากตารางที่ 9 พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.49$   $p < 0.001$ ) การสนับสนุนด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r= 0.41$   $p < 0.001$ ) การสนับสนุนด้านงบประมาณกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.38$   $p < 0.001$ ) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อยในเชิงบวก ( $r=0.28$   $p < 0.001$ ) ตามลำดับ

สรุปได้ว่าเมื่อเพิ่มการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม การสนับสนุนด้านสวัสดิการ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพิ่มขึ้นตามลำดับ

#### 4.5 ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กร

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะของการสนับสนุนจากองค์กร มีผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 จำนวนทั้งสิ้น 63 คน สามารถวิเคราะห์แยกปัญหาและอุปสรรคเป็นรายด้าน ตามตารางที่ 11 มีผลดังนี้

**การสนับสนุนด้านสวัสดิการ** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านสวัสดิการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า บ้านพักไม่พอเพียง ค่าตอบแทนไม่เท่าเทียม จัดสรรไม่เท่าเทียม และไม่มีสถานที่พักผ่อนส่วนกลาง ตามลำดับ

**การสนับสนุนจากหัวหน้างาน** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานทันตกรรม หัวหน้าไม่มีความรับผิดชอบ/ไม่มีวุฒิภาวะ ไม่ค่อยสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน และไม่สนับสนุนเรื่องเรียนต่อ ตามลำดับ

**การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ขั้นตอนการเบิกวัสดุยุ่งยาก ไม่มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุ การซ่อมบำรุงล่าช้า ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และการมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัสดุ ตามลำดับ

**การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อุปสรรค** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ต่างคนต่างทำงาน/ขาดความรักสามัคคี ไม่มีเวลาสนใจผู้อื่นเนื่องจากภาระงานมาก และเพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ ตามลำดับ

**การสนับสนุนด้านงบประมาณ** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก และ สปสข.ไม่ชัดเจนด้านงบประมาณ มีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณทุกปี สร้างความสับสนในการจัดทำแผนประจำปี ตามลำดับ

**การสนับสนุนด้านอื่นๆ** มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ขาดการมีส่วนร่วมจากองค์กรท้องถิ่น

สถานที่ทำงานคับแคบ ระบบข้าราชการยังไม่พัฒนา และขาดการยอมรับจากหน่วยงานอื่นในองค์กรตามลำดับ

ตารางที่ 10 ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 (n=63)

| การสนับสนุนจากองค์กรปัญหาและอุปสรรค     | ผู้ให้ความคิดเห็น |             |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------|
|                                         | จำนวน             | ร้อยละ      |
| <b>การสนับสนุนด้านสวัสดิการ</b>         | <b>35</b>         | <b>55.6</b> |
| บ้านพักไม่เพียงพอ                       | 15                | 23.8        |
| จัดสรรไม่เพียงพอ                        | 12                | 19.0        |
| ค่าตอบแทนไม่เท่าเทียม                   | 4                 | 6.3         |
| จัดสรรไม่เท่าเทียม                      | 3                 | 4.8         |
| ไม่มีสถานที่พักผ่อนส่วนกลาง             | 1                 | 1.6         |
| <b>การสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>         | <b>34</b>         | <b>54.0</b> |
| ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานทันตกรรม | 21                | 33.3        |
| หัวหน้าไม่มีความรับผิดชอบ/ไม่มีวุฒิภาวะ | 8                 | 12.7        |
| ไม่สนับสนุนความก้าวหน้าในงาน            | 3                 | 4.8         |
| ไม่สนับสนุนเรื่องเรียนต่อ               | 2                 | 3.2         |
| <b>การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์</b>      | <b>33</b>         | <b>52.3</b> |
| ขั้นตอนการเบิกวัสดุยุ่งยาก              | 12                | 19.0        |
| ไม่มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุ            | 10                | 15.9        |
| การซ่อมบำรุงล่าช้า                      | 5                 | 7.9         |
| ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ                      | 5                 | 7.9         |
| มีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัสดุ        | 1                 | 1.6         |
| <b>การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</b>      | <b>25</b>         | <b>39.7</b> |
| ต่างคนต่างทำงาน/ขาดความสามัคคี          | 11                | 17.5        |
| ไม่มีเวลาสนใจผู้อื่นภาระงานมาก          | 8                 | 12.7        |
| เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ           | 6                 | 9.5         |

**ตารางที่ 10** ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 (n=63) (ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กรปัญหาและอุปสรรค | ผู้ให้ความคิดเห็น |             |
|-------------------------------------|-------------------|-------------|
|                                     | จำนวน             | ร้อยละ      |
| <b>การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>      | <b>19</b>         | <b>30.1</b> |
| งบประมาณไม่เพียงพอ                  | 12                | 19.0        |
| ขั้นตอนเบิกจ่ายงบประมาณยุ่งยาก      | 6                 | 9.5         |
| สปช. ไม่ชัดเจนด้านงบประมาณ          | 1                 | 1.6         |
| <b>การสนับสนุนด้านอื่นๆ</b>         | <b>10</b>         | <b>15.9</b> |
| ขาดการมีส่วนร่วมจากองค์กรท้องถิ่น   | 4                 | 6.3         |
| สถานที่ทำงานคับแคบ                  | 3                 | 4.8         |
| ระบบข้าราชการไม่พัฒนา               | 2                 | 3.2         |
| ขาดการยอมรับจากหน่วยงานอื่นในองค์กร | 1                 | 1.6         |

โดยสรุปปัญหาและอุปสรรคจากแบบสอบถามตอนที่ 4 โดยวิเคราะห์แยกรายข้อ เรียงลำดับจากข้อที่มีผู้ตอบมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่

1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานทันตกรรม เป็นข้อที่มีผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.3 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด
2. บ้านพักไม่เพียงพอ จำนวนผู้ตอบ 15 ราย คิดเป็นร้อยละ 23.8 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด
3. จัดสรรสวัสดิการไม่เพียงพอ จำนวนผู้ตอบ 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.0 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด
4. ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก จำนวนผู้ตอบ 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.0 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด
5. งบประมาณไม่เพียงพอ จำนวนผู้ตอบ 12 ราย คิดเป็นร้อยละ 19.0 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด

## บทที่ 5

### อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของทันตแพทย์ภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายข้อพบว่าในข้อพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลาและสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean=4.15 และ 4.10 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นสายวิชาชีพเฉพาะทาง มีความเป็นวิชาชีพสูง ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และความรับผิดชอบที่ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นไม่สามารถทำแทนได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของเมาว์เดย์และเลย์แมน (Mowday & Lyman, 1982) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้องได้แก่งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัดและสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด 2 อันดับ ซึ่งมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กร และผลตอบแทนเมื่อลาออกจากองค์กร (Mean=2.93 และ 2.62 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพอิสระ สามารถเลือกทำงานได้ทั้งในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือเปิดคลินิกอิสระของตนเอง รายได้ของทันตแพทย์จึงขึ้นอยู่กับทางเลือกแหล่งงานที่ประกอบอาชีพ โดยสอดคล้องกับรีบินีแอกและอัลตโต (Hrebiniak & Alutto, 1972:555) ที่ให้ความหมายว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับพรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ที่ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี

เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม และเมื่อพิจารณาข้อคำถามที่ถามโดยตรงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพื่อยืนยันถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีมากน้อยเพียงใด พบว่ามีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.67) จึงเป็นการดีที่จะส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทยภาครัฐให้มากยิ่งขึ้น นอร์ทคราฟและนีล (Northcraft & Neale, 1944: 407) กล่าวว่า การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นเป็นการบ่งชี้ถึงการอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุงาน ( $p=0.034$ ) จากการศึกษาพบว่า ทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงานน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของเชลดอน (Sheldon, 1971: 143-150) วรรณดี ชูกาล (2540: 122) และกัลยา ทังรอด (2544) ที่พบว่ายิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็就会有ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเองและเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีอายุงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องที่ทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น บำเหน็จ บำนาญ และค่าตอบแทน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าอายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (น้อยนุช ภูมิสนธิ์, 2539) จากผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 15-19 ปี ช่วงอายุ 5-9 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 3.72 และ 3.63 ตามลำดับ และช่วงอายุ 10-14 ปี ช่วงน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดมีค่าเท่ากับ 3.49 ทั้งสองช่วงอายุงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปถือว่าทำงานมานาน มีความผูกพันกับบุคคล สถานที่และงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดการคงอยู่และผูกพันกับโรงพยาบาลโดยไม่คิดย้ายหรือลาออก ในขณะที่ช่วงอายุ 10-14 ปีมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อย อาจเนื่องมาจากทาง ก.พ. ระบุให้ทันตแพทย์ระดับ 7 ที่จบและบรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นมา จะเลื่อนขึ้นเป็นระดับ 8 ได้ ต้องศึกษาต่ออย่างน้อยระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตขึ้นไป (การเลื่อนระดับจากระดับเริ่มรับราชการระดับ 4 ขึ้นเป็นระดับ 8 นั้นใช้เวลา 8-10 ปี) และจากการศึกษาของชาญชัย โห้สงวน (2543) พบว่าทันตแพทย์ไทยมีอุปสรรคอย่างมากในการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรระดับหลังปริญญาในขณะทันต

แพทยศาสตร์ รวมทั้งสถาบันฝึกอบรมต่างๆ สอดคล้องกับการศึกษาของทิพาพร สุโสมิต และสมกมล พิจารณา (2544) ที่พบว่าทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนมีโอกาสได้รับการศึกษาต่อเพียงร้อยละ 3.8 ทำให้ทันตแพทย์ที่จบและรับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ถึงปัจจุบัน ประสบปัญหาความก้าวหน้าในระบบราชการเป็นอย่างมากจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทันตแพทย์ภาครัฐช่วงอายุ 10-14 ปีมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อย

จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r = 0.49$   $p < 0.001$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของอเล็น ชอว์ และกริฟฟิท (Allen, Shore and Griffith, 1999) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อระดับการสนับสนุนจากองค์กรสูง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะสูงตามไปด้วย และยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ต่ำลง

จากผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.41$ ) มีระดับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดวันลาเหมาะสมมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.64) รองลงมาได้แก่ การให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร ความรวดเร็วในการขอใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการ อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ การจัดระบบสวัสดิการบ้านพัก การจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพัก และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (Mean=3.22 3.21 3.05 3.02 2.93 และ 2.68 ตามลำดับ) จากการศึกษาของพลสิทธิ์ บัวศรี และคณะ (2538) พบว่าทันตแพทย์คู่สัญญาในกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ในภาคกลาง การออกไปใช้ทุนในส่วนภูมิภาคของทันตแพทย์ความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ทุรกันดาร และสวัสดิการบ้านพักจึงเป็นสิ่งจำเป็นลำดับแรก สอดคล้องได้กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่พบว่าความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ปัญหาและอุปสรรคด้านสวัสดิการจากการวิจัย พบว่า บ้านพักและการจัดสรรบ้านพักไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนและการจัดสรรไม่เท่าเทียม และไม่มีสถานที่พักผ่อนส่วนกลาง การเพิ่มระดับการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอโดยเฉพาะบ้านพักและสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ และเป็นธรรมก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพิ่มขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.38$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง (Mean=3.91) และการสนับสนุนด้านงบประมาณที่ได้รับเพียงพอ เบิกจ่ายงบได้ตรงตามกรอบเวลา และขั้นตอนการเบิกจ่ายมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.66 3.65 และ 2.69) ปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณจากการวิจัย ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก และ สปสข.ไม่ชัดเจนด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งในการดูแลสุขภาพประชาชน และโรคในช่องปากเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้ ด้วยมาตรการการส่งเสริมป้องกันสุขภาพช่องปากที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มวัย (ทันตแพทยสภา, 2548) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินการส่งเสริมป้องกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่เมื่อพิจารณาถึงความพอเพียงของงบประมาณ พบว่าด้วยระบบการกระจายอำนาจ(Delegation of Authority) ด้วยการจัดสรรงบประมาณเป็นก้อน ซึ่งการทำงานลักษณะนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกและทัศนคติที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา แต่กลับพบว่าไม่มีแผนการใช้จ่ายเงินก้อนนี้อย่างชัดเจน งบประมาณส่งเสริมป้องกันสุขภาพ (งบ PP) ที่ได้รับจะถูกโอนเข้าเงินบำรุงของโรงพยาบาลและสถานอนามัย ใช้จ่ายไปกับค่าตอบแทน ค่าจัดการ อาคารสถานที่ ระบบการกำกับตรวจสอบยังมีจุดอ่อน ถือเป็นปัญหาสำคัญของระบบนี้ทั้งในระดับจังหวัดและส่วนกลาง จึงเป็นผลให้งบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประทุม ฤกษ์กลาง (2539) ที่พบว่าโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับปัญหาของระบบราชการไทย (ทองหล่อ เดชไทย, 2549: 46) ที่พบว่าการดำเนินการล่าช้าเพราะมีขั้นตอนมาก เนื่องจากความพยายามในการป้องกันทุจริต จึงจำเป็นต้องเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบขึ้นเรื่อย ๆ

การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อยในเชิงบวก ( $r=0.28$ ) มีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงการสนับสนุนเป็นรายข้อพบว่าได้รับการสนับสนุนในด้านคุณภาพและลักษณะที่ตรงตามความต้องการจะอยู่ในระดับสูง (Mean=3.88) ขั้นตอนการจ่ายวัสดุและการขอเบิกวัสดุมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.94 และ 3.20 ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานทันตกรรมเป็นงานหัตถการที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสนับสนุนด้านนี้จึงต้องอยู่ในระดับสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาและอุปสรรคด้านวัสดุอุปกรณ์จากการวิจัย

ได้แก่ ขั้นตอนการเบิกจ่ายวัสดุที่ยุ่งยาก ไม่มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุ การซ่อมบำรุงที่ล่าช้า ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และมีปัญหากับเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากปัญหาของระบบราชการไทย (ทองหล่อ เศษไทย, 2549: 46) ที่มีการดำเนินการล่าช้า เพราะมีขั้นตอนมาก เนื่องจากความพยายามในการป้องกันทุจริต จึงจำเป็นต้องเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบ และไม่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เนื่องจากข้อจำกัดในงบประมาณ และกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้ระดับของการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์จึงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของประทุม ฤกษ์กลาง (2539) ที่พบว่าโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สรุปการอภิปรายผล พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากวิชาชีพทันตแพทย์เป็นสายวิชาชีพเฉพาะทาง มีความเป็นวิชาชีพสูง ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบที่ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นไม่สามารถทำแทนได้ และเป็นวิชาชีพอิสระ สามารถเลือกทำงานได้ทั้งในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือเปิดคลินิกของตนเอง รายได้ของทันตแพทย์จึงขึ้นอยู่กับเลือกแหล่งงานที่ประกอบอาชีพ จึงมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทันตแพทย์ภาครัฐที่มีอายุงานมาก จะเหมือนเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงาน จะส่งผลสืบเนื่องทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่นบำเหน็จ บำนาญ และค่าตอบแทน ส่งผลให้ทันตแพทย์ที่มีอายุงานมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าทันตแพทย์ที่มีอายุน้อย การสนับสนุนจากองค์กร (ด้านสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรปานกลางในเชิงบวก หากทันตแพทย์ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

## บทที่ 6

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 จำนวน 165 คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร และปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไปเมื่อนับถึงวันที่ 1 เมษายน 2552 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มี 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กรจำนวน 35 ข้อ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 22 ข้อ ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจำนวน 6 ข้อ แบบสอบถามผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน และนำไปทดลองใช้กับทันตแพทย์จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา โดยใช้วิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้แก่ทันตแพทย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.67 ซึ่งแบบสอบถามที่ตอบกลับทั้งหมดนั้นกลุ่มตัวอย่างมีอายุการปฏิบัติงานเกิน 1 ปีขึ้นไป นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสถานที่ปฏิบัติงานโดยใช้ ค่า t-test วิเคราะห์หาความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์จำแนกตาม อายุ อายุการทำงาน และรายได้ของทันตแพทย์โดยใช้ One-Way ANOVA กรณีพบความแตกต่าง จะเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference Method (LSD) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

## สรุปผลการวิจัย

ลักษณะประชากรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 34.67 ปี มีสถานภาพโสดร้อยละ 72.7 อายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9.94 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดจบทันตแพทยศาสตรบัณฑิตร้อยละ 55.8 ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 53.9 เป็นทันตแพทย์ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 68.5 รายได้เฉลี่ย 39,899.3 บาท

การสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.55) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง (Mean=3.89) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ จากหัวหน้างาน งบประมาณ และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.66 3.60 3.48 และ 3.11 ตามลำดับ)

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทันตแพทย์จะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean=4.15) รองลงมาได้แก่ ทันตแพทย์มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean=4.10 และ 3.99 ตามลำดับ) และผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (Mean =2.62)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ทันตแพทย์ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 แต่ทันตแพทย์ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.034$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.49$   $p < 0.001$ ) การสนับสนุนด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.41$   $p < 0.001$ ) การสนับสนุนด้านงบประมาณกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.38$   $p < 0.001$ ) และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับน้อยในเชิงบวก ( $r=0.28$   $p < 0.001$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับปานกลาง โดยทันตแพทย์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.034$ ) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $p < 0.001$ ) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ให้มากขึ้น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความแน่นอน ไม่เลือกปฏิบัติ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมตัดสินใจและสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกถึงคุณค่าของทันตแพทย์มีความสำคัญต่อโรงพยาบาล รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดการยอมรับ เต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการรักษาทันตแพทย์ให้คงอยู่และสร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ทันตแพทย์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทันตแพทย์ที่มีอายุงานน้อย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งเข้ามารับราชการใหม่ มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารควรที่จะสนใจ มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของทันตแพทย์ รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน แนะนำให้ความรู้และเทคนิคใหม่ๆ เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม มีสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม ขั้นตอนการลงโทษ การให้รางวัล สวัสดิการต้องยุติธรรมเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และที่สำคัญผู้บริหารควรที่จะหาโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงาน เพื่อรับฟังและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป องค์กรควรที่จะจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ แก่ทันตแพทย์อย่างทั่วถึง เพราะเป็นสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ส่งเสริมโอกาสให้ทันตแพทย์ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สนับสนุนให้การศึกษาต่อ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เสริมสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ได้รับการตอบสนอง ทันตแพทย์จะรู้สึกถึงการพึ่งพาได้ขององค์กร เกิดการจงใจให้ทันตแพทย์อยู่กับองค์กรได้นาน ก่อให้เกิดความรักและความผูกพัน ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือโยกย้ายลดลง

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เพิ่มเติม อันได้แก่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ในโอกาสต่อไปจึงควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วยเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น



การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5  
ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DENTISTS  
IN THE 4<sup>TH</sup> AND 5<sup>TH</sup> HEALTH AREAS (THAILAND)

นายวัชรชัย ทิวากรกฎ 5037059 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช ศ.ด., พีระ ครีกรื่นจิตร วท.ม.(ชีวสถิติ)

## บทสรุปแบบสมบูรณ์

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคาดประมาณกำลังคนทางทันตสาธารณสุขปี พ.ศ.2539 (สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และคณะ, 2540: 106-137) พบว่าจำนวนความต้องการทันตแพทย์ในปี พ.ศ. 2558 เท่ากับ 13,218 คน สภาพความเป็นจริงในปี พ.ศ. 2550 มีจำนวนทันตแพทย์ในระบบบริการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งสิ้นจำนวน 9,337 คน และมีทันตแพทย์ที่กำลังจบการศึกษาภายในปี พ.ศ. 2558 มีจำนวนเท่ากับ 5,533 คน เมื่อนับรวมทันตแพทย์ทั้งหมดของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2558 จะมีจำนวนเท่ากับ 14,870 คน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนทันตแพทย์ที่คาดคะเนไว้พบว่าอัตราการผลิตทันตแพทย์ของประเทศไทยสามารถตอบสนองความต้องการทันตแพทย์ในอนาคตได้เป็นอย่างดี

สถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพ พ.ศ. 2548 (โกเมศ วิชชาวุธ, 2551: 42-53) พบว่า สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรทั้งประเทศมีแนวโน้มดีขึ้นมาโดยตลอด สัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรจาก 1 ต่อ 9,436 ในปี พ.ศ. 2542 เป็น 1 ต่อ 7,340 ในปี พ.ศ. 2548 แต่ปัญหาสำคัญที่พบคือการกระจายของทันตแพทย์ที่ไม่สมดุลมีการกระจุกตัวอยู่ในกรุงเทพมหานครมากกว่าภาคอื่น ๆ (กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2551) และสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรจำแนกตามเขตสาธารณสุข ปี 2550 (กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2551: 2) พบว่าสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรในเขตสาธารณสุขที่ 5 มีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อ

ประชากรต่ำที่สุด (ทันตแพทย์ต่อประชากรเท่ากับ 1 ต่อ 23,144) และเขตสาธารณสุขที่ 4 มีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรต่ำเป็นอันดับสาม (ทันตแพทย์ต่อประชากรเท่ากับ 1 ต่อ 15,359) ซึ่งทั้งสองเขตสาธารณสุขนี้เป็นเขตรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี และจำนวนการลาออกจากราชการของทันตแพทย์เพิ่มมากขึ้นและรวดเร็วขึ้น โดยพบว่าอายุราชการเฉลี่ยของทันตแพทย์ลดลงจาก 3.8 ปี ในทันตแพทย์รุ่น พ.ศ. 2533-2538 เป็น 1.7 ปี ในทันตแพทย์รุ่น พ.ศ. 2546-2548 ปัจจัยที่อธิบายการลาออกของทันตแพทย์รุ่น พ.ศ. 2540-2544 คือ ภาระงานมากเกินไป ไม่ได้ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา และไม่มีการเปลี่ยนระบบการประเมินผลการทำงาน และปัจจัยที่อธิบายการลาออกของทันตแพทย์รุ่น พ.ศ. 2546-2548 คือ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและเขตอำเภอเมืองอายุราชการน้อย และไม่ได้ทำงานบริหาร

กระทรวงสาธารณสุขตระหนักถึงปัญหาการลาออกของทันตแพทย์ภาครัฐ จึงได้มีการกำหนดมาตรการจูงใจต่างๆ ได้แก่ การปรับระเบียบค่าตอบแทนในกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสาธารณสุข พ.ศ. 2548 โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่าตอบแทนสำหรับกำลังคนด้านสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2548 ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข พ.ศ. 2548 (พ.ด.ส.) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายฯ พ.ศ. 2548 (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) มีผลให้ทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพภาครัฐได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาอีกคนละ 5,000 บาทถึง 10,000 บาท ปรับเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายในอำเภอพื้นที่ทั่วไป จากเดือนละ 2,200 บาท เป็นเดือนละ 10,000 บาทถึง 40,000 บาทตามอายุงานในโรงพยาบาลชุมชน และเพิ่มค่าตอบแทนพื้นที่พิเศษในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกเดือนละ 10,000 บาท

ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่ ทรธนะ ใจชุ่มชื่น (2543) ได้อธิบายว่า การที่บุคคลได้รับความช่วยเหลือ หรือมิตรภาพอันดีจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในองค์กรด้านวัตถุ สิ่งของ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติอยู่เพื่อที่จะทำให้เขามีกำลังใจ และทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นเสมือนตัวกลางทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และทำให้เกิดการตัดสินใจเข้าร่วมกับองค์กร เออร์วิงและแทกเกอร์ (Irving & Taggar, 2003) พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีบทบาทเป็นเสมือนตัวกลางของการรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร แต่การจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอ แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organizational

Commitment) ได้รับความสนใจเพื่อหาวิธีจูงใจให้คนปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้นาน ๆ ลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลาออก ลดค่าใช้จ่ายในการคัดสรรบุคลากรมาทดแทน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตให้กับองค์กรได้อีกด้วย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ (Steers, 1977: 46) สามารถวัดได้จาก 1) ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร และเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ 3) ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และแม้องค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจก็ไม่คิดหรือต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษากิจการให้การสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์ภาครัฐในด้านต่างๆ ได้แก่ การสนับสนุนด้านงบประมาณ การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนจากหัวหน้า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนด้านสวัสดิการ เพื่อทำให้ทราบถึงการให้การสนับสนุนที่องค์กรมีให้กับทันตแพทย์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญกับทุกองค์กรในปัจจุบัน การที่บุคคลในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรได้ การสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่าง ๆ อาจส่งผลให้ทันตแพทย์มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปอ้างอิง เพื่อวางนโยบายการบริหารด้านการสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐให้เหมาะสมกับความต้องการของทันตแพทย์ เพื่อความคงอยู่ของทันตแพทย์ เพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริการทันตสาธารณสุขที่ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ให้เพิ่มขึ้นรวมทั้งเป็นแรงจูงใจให้ทันตแพทย์ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรภาครัฐต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนขององค์กรเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

3. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
4. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
5. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กรเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างเป็นทันตแพทย์ที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 1 เมษายน 2552

### ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกออกเป็นหัวข้อดังนี้

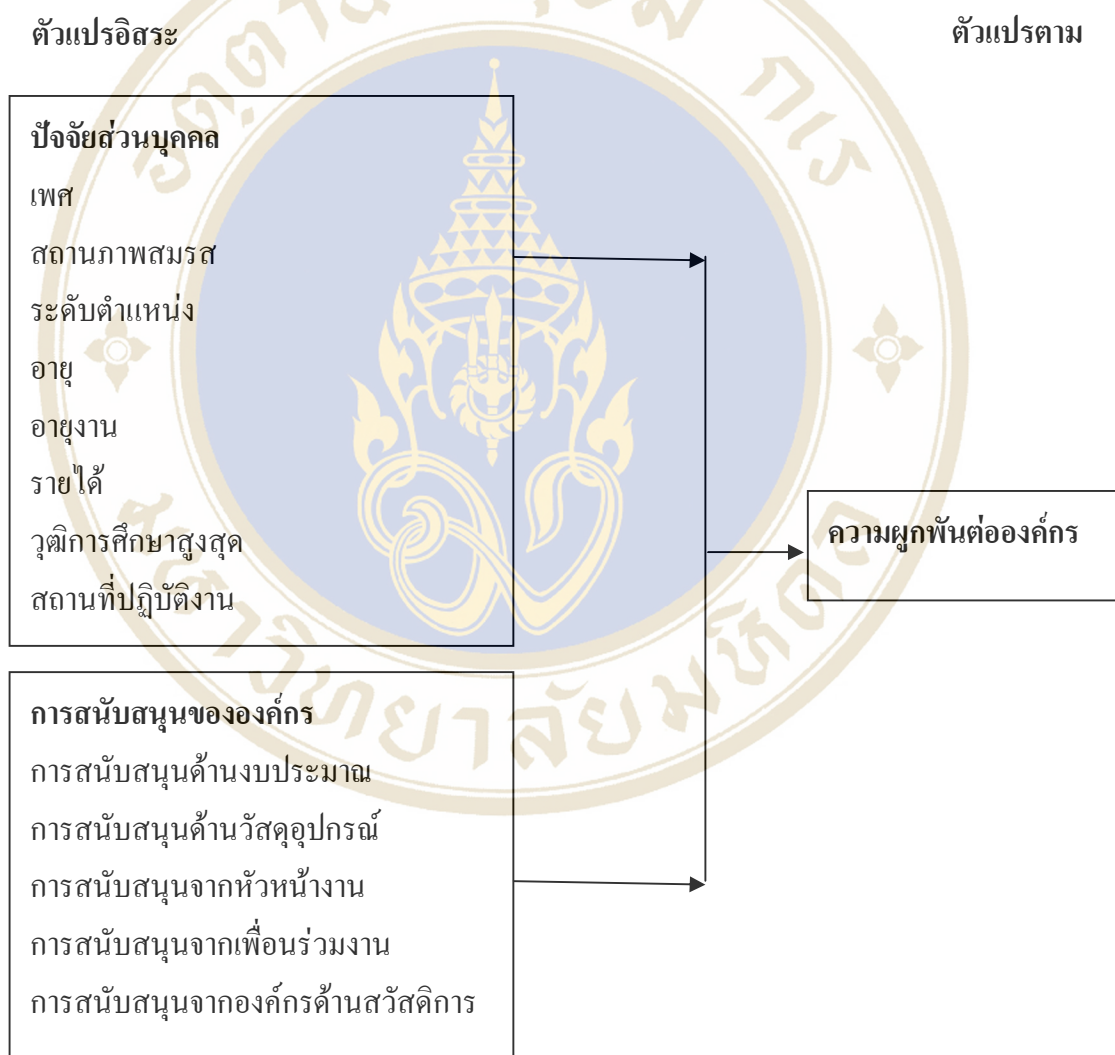
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 8 ข้อ ตอนที่ 2 การสนับสนุนจาก

องค์กรจำนวน 35 ชื่อ ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 22 ชื่อ ตอนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจำนวน 6 ชื่อ โดยมีการส่งและตอบแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ซึ่งมีผู้ตอบกลับจำนวน 165 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ผลการวิจัย

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 74.5 มีช่วงอายุ 25-29 ปีร้อยละ 35.2 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-34 ปีร้อยละ 23.0 (Mean=34.67 Median= 32.00 S.D.=8.29) มีสถานภาพโสดร้อยละ 72.7 มีช่วงอายุงานน้อยกว่า 5 ปีร้อยละ 37.0 รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุงาน 10-14 ปีร้อยละ 20.6 (Mean=9.94 Median= 8.00 S.D.=8.06) ท้นตแพทย์กลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษาสูงสุดดังนี้ ท้นตแพทยศาสตรบัณฑิตร้อยละ 55.8 รองลงมา ได้แก่ ประกาศนียบัตรร้อยละ 31.5 และวุฒิการศึกษาสูงสุดอื่น ๆ (สาทรณสูงศาสตรมหาบัณฑิต และวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) ร้อยละ 2.4 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 53.9 รองลงมา ได้แก่ โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปร้อยละ 40.0 ระดับตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 68.5 มีรายได้จากภาครัฐอยู่ในช่วงระหว่าง 20,000-59,999 บาท ร้อยละ 77.6 (Mean=39,899.30 Median=40,000.00 S.D.=16,607.23)

### 2. การสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ท้นตแพทย์กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง (Mean=3.89) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการสนับสนุนด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.66 3.60 3.48 และ 3.11 ตามลำดับ)

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=4.00 S.D.=0.51) รองลงมาได้แก่ การแสดงความห่วงใยหรือมาเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย มีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.95 S.D.=0.63) และไม่วิพากษ์วิจารณ์เมื่อทำงานผิดพลาดและทำให้รู้สึกไม่พอใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.78 S.D.=0.85)

การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า คุณภาพวัสดุที่ได้รับการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=4.01 S.D.=0.58) รองลงมาคือการสนับสนุนวัสดุต่อการให้บริการทันตกรรม โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.94 S.D.=0.86) และขั้นตอนการขอเบิกวัสดุมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.02 S.D.=1.07)

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน พบว่า หัวหน้างานไม่วิจารณ์หรือตำหนิการปฏิบัติงานต่อหน้าคนอื่นทำให้ต้องอับอายหรือคับแค้นใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.93 S.D.=0.91) รองลงมาคือการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อเดือดร้อนหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.75 S.D.=0.87) และหัวหน้างานจัดบุคลากรมาช่วยแบ่งเบาภาระงานเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือมีงานล้นมือมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.27 S.D.=0.94)

การสนับสนุนด้านงบประมาณ พบว่า การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุขมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง (Mean=3.91 S.D.=0.69) รองลงมาคืองบประมาณที่ได้รับเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.66 S.D.=0.80) และการสนับสนุนงบประมาณในขั้นตอนการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.69 S.D.=0.89)

การสนับสนุนด้านสวัสดิการ พบว่า การสนับสนุนด้านการกำหนดวันลาประเภทต่างๆ อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.64 S.D.=0.77) รองลงมาคือระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.22 S.D.=0.81) และสวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.68 S.D.=0.97)

### 3. ปัญหาและอุปสรรคของการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนด้านสวัสดิการ มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านสวัสดิการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า บ้านพักไม่พอเพียง ค่าตอบแทนไม่เท่าเทียม จัดสรรไม่เท่าเทียม และไม่มีสถานที่พักผ่อนส่วนกลาง ตามลำดับ

การสนับสนุนจากหัวหน้างาน มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านหัวหน้างาน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานทันตกรรม หัวหน้าไม่มีความรับผิดชอบ/ไม่มีวุฒิภาวะ ไม่ค่อยสนับสนุนความก้าวหน้าในงาน และไม่สนับสนุนเรื่องเรียนต่อ ตามลำดับ

การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ขั้นตอนการเบิกวัสดุยุ่งยาก ไม่มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุ การซ่อมบำรุงล่าช้า ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และการมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัสดุ ตามลำดับ

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ต่างคนต่างทำงาน/ขาดความรักสามัคคี ไม่มีเวลาสนใจผู้อื่นเนื่องจากภาระงานมาก และเพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ ตามลำดับ

การสนับสนุนด้านงบประมาณ มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก และ สปสข. ไม่ชัดเจนด้านงบประมาณ มีการเปลี่ยนหมวดงบประมาณทุกปี สร้างความสับสนในการจัดทำแผนประจำปี ตามลำดับ

การสนับสนุนด้านอื่นๆ มีผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 4 ทั้งหมด พบว่า ขาดการมีส่วนร่วมจากองค์กรท้องถิ่น สถานที่ทำงานคับแคบ ระบบข้าราชการยังไม่พัฒนา และขาดการยอมรับจากหน่วยงานอื่นในองค์กร ตามลำดับ

#### 4. ความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทันตแพทย์จะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean=4.15) รองลงมาได้แก่ ทันตแพทย์มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (Mean=4.10 และ 3.99 ตามลำดับ) และผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=2.62)

#### 5. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1. ทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ทันตแพทย์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่ง รายได้ สถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ทันตแพทย์ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.034$ ) จากการวิเคราะห์พบว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในกลุ่มตัวอย่าง 4 คู่ ได้แก่ ทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุงาน 15-19 ปี มีความผูกพัน

ต้องกรีกสูงกว่าทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุนานน้อยกว่า 5 ปี และทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุนาน 10-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.05$ ) และพบว่าทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุนาน 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต้องกรีกสูงกว่าทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุนานน้อยกว่า 5 ปี และทันตแพทย์ที่มีช่วงอายุนาน 10-14 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.05$ )

**สมมติฐานที่ 2.** การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต้องกรีกของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 พบว่า

การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต้องกรีก มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.49$   $p<0.001$ ) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า การสนับสนุนด้านสวัสดิการกับความผูกพันต้องกรีกมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.41$   $p<0.001$ ) การสนับสนุนด้านงบประมาณกับความผูกพันต้องกรีกมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.38$   $p<0.001$ ) และการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์กับความผูกพันต้องกรีกมีความสัมพันธ์กันระดับน้อยในเชิงบวก ( $r=0.28$   $p<0.001$ )

### การอภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต้องกรีกในภาพรวมของทันตแพทย์ภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 มีระดับความผูกพันต้องกรีกอยู่ในระดับปานกลาง ( $Mean=3.58$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความผูกพันต้องกรีกเป็นรายข้อพบว่าในข้อพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลาและสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต้องกรีกอยู่ในระดับสูง ( $Mean=4.15$  และ  $4.10$  ตามลำดับ) อธิบายได้ว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นสายวิชาชีพเฉพาะทาง มีความเป็นวิชาชีพสูง ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และความรับผิดชอบที่ผู้ประกอบการวิชาชีพอื่นไม่สามารถทำแทนได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของเมาว์เคย์และเลย์แมน (Mowday & Lyman, 1982) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านหนึ่งที่กำหนดความผูกพันต้องกรีก ได้แก่ ลักษณะบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง เช่น งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัดสอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต้องกรีก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต้องกรีกต่ำที่สุดสองอันดับซึ่งมีระดับความผูกพันต้องกรีกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การรู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กร และผลตอบแทนเมื่อลาออกจากองค์กร ( $Mean=2.93$  และ  $2.62$  ตามลำดับ) อธิบายได้ว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพอิสระ สามารถเลือกทำงานได้ทั้งในหน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน หรือเปิดคลินิกอิสระของตนเอง รายได้ของทันตแพทย์จึงขึ้นอยู่กับทางเลือกแหล่งงานที่ประกอบอาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของริบิเนียคและอัลตูโต (Hrebiniak & Alutto, 1972: 555) ที่ให้ความหมายว่าความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ที่ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกดี ๆ ที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยการแสดงออกในหลายวิธี เช่น มองเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรเปรียบเสมือนเป้าหมายของตนเอง การทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ไม่ละทิ้งองค์กรแม้ว่าจะมีหน่วยงานอื่นเสนอผลตอบแทนที่มากกว่าก็ตาม และเมื่อพิจารณาข้อคำถามที่ถามโดยตรงถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพื่อยืนยันถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีมากน้อยเพียงใด พบว่ามีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.67) จึงเป็นการดีที่จะส่งเสริมระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทยภาครัฐให้มากยิ่งขึ้น โดยนอร์ทคราฟและนีล (Northcraft & Neale, 1944: 407) กล่าวว่า การส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงนั้นเป็นการบ่งชี้ถึงการอยู่รอดขององค์กร ตลอดจนเป็นการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้บรรลุ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ปัจจัยด้านอายุงาน ( $p=0.034$ ) จากการศึกษาพบว่า ทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงานมากกว่า จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงานน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของเชลดอน (Sheldon, 1971: 143-150) กลยา ทั้งรอด (2544) และวรรณดี ชูกลด (2540: 122) ที่พบว่ายิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมีค่าความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเองและเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีอายุงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลสืบเนื่องที่ทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น บำเหน็จ บำนาญ และค่าตอบแทน หรืออีกนัยหนึ่งอายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) จากผลการศึกษาที่พบว่า ช่วงอายุงาน 20 ปีขึ้นไปมีค่าความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด (Mean=3.79) รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรช่วงอายุ 15-19 ปี และช่วงอายุ 5-9 ปี (Mean=3.72 และ 3.63 ตามลำดับ) และช่วงอายุ 10-14 ปี ช่วงน้อยกว่า 5 ปี มีค่าความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด (Mean=3.49) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทันตแพทยภาครัฐที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไปถือว่าทำงานมานาน มีความผูกพันกับบุคคล สถานที่และงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดการคงอยู่และผูกพันกับโรงพยาบาลโดยไม่คิดย้ายหรือลาออก แต่ในขณะที่ช่วงอายุ 10-14 ปีมีค่าความผูกพันต่อองค์กรน้อย อาจเนื่องมาจากทาง ก.พ. ระบุให้ทันตแพทย์ระดับ 7 ที่จบและบรรจุตั้งแต่ 1 เมษายน 2542 เป็นต้นมา จะเลื่อนขึ้นเป็นระดับ 8 ได้ ต้องผ่านการศึกษาคัดอย่างน้อยระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตขึ้นไป (การเลื่อนระดับของทันตแพทย์เมื่อเริ่มรับราชการในระดับ 4 ขึ้นเป็นระดับ 8 นั้นใช้

เวลาอายุงาน 8-10 ปี) และจากการศึกษาของชาญชัย โห้สงวน (2543) พบว่าทันตแพทย์ไทยมีอุปสรรคอย่างมากในการเข้าศึกษาอบรมหลักสูตรระดับหลังปริญญาในคณะ ทันตแพทยศาสตร์ รวมทั้งสถาบันฝึกอบรมต่างๆ และการศึกษาของทิพาพร สุโฆสิต และสมกมล พิจารณา (2544) พบว่าทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนมีโอกาสดำเนินการศึกษาคือต่อเพียงร้อยละ 3.8 ทำให้ทันตแพทย์ที่จบและรับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ถึงปัจจุบัน ประสบปัญหาความก้าวหน้าในระบบราชการเป็นอย่างมากจึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทันตแพทย์ภาครัฐช่วงอายุงาน 10-14 ปีมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อย

จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.49$   $p<0.001$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของอลีน ชอร์ว และกริฟฟิท (Allen, Shore & Griffith, 1999) ที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อการสนับสนุนจากองค์กรสูง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานก็จะสูงตามไปด้วย และยังช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานให้ต่ำลง การสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.41$   $p<0.001$ )

ระดับการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการกำหนดวันลาเหมาะสมมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.64) รองลงมาได้แก่ การให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร ความรวดเร็วในการขอใช้สิทธิประโยชน์จากสวัสดิการ อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ การจัดระบบสวัสดิการบ้านพัก การจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนในช่วงเวลาพัก และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ (Mean=3.22 3.21 3.05 3.02 2.93 และ 2.68 ตามลำดับ) จากการศึกษาของพลสิทธิ์ บัวศรี และคณะ (2538) พบว่าทันตแพทย์คู่สัญญาในกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ในภาคกลาง การออกไปใช้ทุนในส่วนภูมิภาคของทันตแพทย์ ความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในพื้นที่ทุรกันดาร และสวัสดิการบ้านพักจึงเป็นสิ่งจำเป็นลำดับแรก สอดคล้องได้กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่พบว่าความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอด ปัญหาและอุปสรรคด้านสวัสดิการ พบว่า บ้านพักและการจัดสรรบ้านพักไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนและการจัดสรรไม่เท่าเทียม และไม่มีสถานที่พักผ่อนส่วนกลาง การเพิ่มระดับการสนับสนุนจากองค์กรด้วยการจัดสรรสวัสดิการให้เพียงพอโดยเฉพาะบ้านพักและสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ และเป็นธรรมก็จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพิ่มขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางในเชิงบวก ( $r=0.38$   $p < 0.001$ ) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ( $Mean=3.91$ ) และการสนับสนุนด้านงบประมาณที่ได้รับเพียงพอ เบิกจ่ายงบได้ตรงตามกรอบเวลา และขั้นตอนการเบิกจ่ายมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ( $Mean=3.66, 3.65$  และ  $2.69$ ) ซึ่งจากการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณ คือ งบประมาณไม่เพียงพอ ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก และสปช.ล่าช้าไม่ชัดเจนด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งในการดูแลสุขภาพประชาชน และโรคในช่องปากเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้ด้วยมาตรการส่งเสริมป้องกันสุขภาพช่องปากที่เหมาะสมในแต่ละกลุ่มวัย (ทันตแพทยสภา, 2548) การได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการดำเนินการส่งเสริมป้องกันจึงเป็นสิ่งจำเป็น แต่เมื่อพิจารณาถึงความพอเพียงของงบประมาณ พบว่าด้วยระบบการกระจายอำนาจ (Delegation of Authority) ด้วยการจัดสรรงบประมาณเป็นก้อน ซึ่งการทำงานลักษณะนี้จำเป็นต้องมีการวางแผนพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกและทัศนคติที่เอื้อต่อการแก้ปัญหา แต่ กลับพบว่าไม่มีแผนการใช้จ่ายเงินก้อนนี้อย่างชัดเจน งบประมาณส่งเสริมป้องกันสุขภาพ (งบ PP) ที่ได้รับจะ โอนเข้าเงินบำรุงของโรงพยาบาลและสถานอนามัย ใช้จ่ายไปกับค่าตอบแทน ค่าบริหารจัดการ และการซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ ระบบการกำกับตรวจสอบด้านการเงินการคลังที่มีจุดอ่อนถือเป็นปัญหาสำคัญของระบบนี้ทั้งในระดับจังหวัดและส่วนกลาง จึงเป็นผลให้งบประมาณไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของประทุม ฤกษ์กลาง (2539) ที่ว่าโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และปัญหาของระบบราชการไทย (ทองหล่อ เดชไทย, 2549: 46) ที่พบว่าการดำเนินการล่าช้าเพราะมีขั้นตอนมาก เนื่องจากความพยายามในการป้องกันทุจริต จึงจำเป็นต้องเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบขึ้นเรื่อย ๆ

การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันน้อยในเชิงบวก ( $r=0.28$   $p < 0.001$ ) มีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงการสนับสนุนเป็นรายข้อพบว่าได้รับการสนับสนุนในด้านคุณภาพและลักษณะที่ตรงตามความต้องการจะอยู่ในระดับสูง ( $Mean=3.88$ ) ขั้นตอนการจ่ายวัสดุและการขอเบิกวัสดุมีระดับการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ( $Mean = 3.94$  และ  $3.20$  ตามลำดับ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานทันตกรรมเป็นงานหัตถการที่ต้องใช้วัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการสนับสนุนด้านนี้จึงต้องอยู่ในระดับสูงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาและอุปสรรคด้านวัสดุอุปกรณ์ (คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเอง) ได้แก่ ขั้นตอนการเบิกจ่ายวัสดุที่

ยุ่งยาก ไม่มีอิสระในการเลือกใช้วัสดุ การซ่อมบำรุงที่ล่าช้า ครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ และมีปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่พัสดุ ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากปัญหาของระบบราชการไทย (ทองหล่อ เดชไทย, 2549: 46) ที่มีการดำเนินการล่าช้า เพราะมีขั้นตอนมาก เนื่องจากความพยายามในการป้องกันทุจริต จึงจำเป็นต้องเพิ่มขั้นตอนการตรวจสอบ และไม่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากข้อจำกัดในงบประมาณ และกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่น ทำให้ระดับของการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์จึงอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของประทุม ฤกษ์กลาง (2539) ที่พบว่าโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดองค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 อยู่ในระดับปานกลาง โดยทันตแพทย์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p=0.034$ ) และการสนับสนุนจากองค์กรด้านสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ( $p < 0.001$ ) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ให้มากขึ้น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการบริหาร กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความแน่นอน ไม่เลือกปฏิบัติ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมตัดสินใจและสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าทันตแพทย์มีความสำคัญต่อโรงพยาบาล รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดการยอมรับเต็มใจและทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการรักษาทันตแพทย์ให้คงอยู่และสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ทันตแพทย์ที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทันตแพทย์ที่มีอายุน้อย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เพิ่งเข้ามารับราชการใหม่ มีความตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะทำงาน ผู้บริหารควรที่จะสนใจ มอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของทันตแพทย์ รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน แนะนำให้ความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เสริมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เน้นการทำงานเป็นทีม มีสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม ขั้นตอนการลงโทษ การให้รางวัล สวัสดิการต้องยุติธรรมเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และที่สำคัญผู้บริหารควรที่จะหาโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานเพื่อรับฟังและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป องค์กรควรที่จะจัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ แก่  
ทันตแพทย์อย่างทั่วถึง เพราะเป็นสิ่งที่จำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ส่งเสริมโอกาสให้ทันตแพทย์ได้  
พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าของเทคโนโลยี สนับสนุนให้การศึกษาต่อ  
และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เสริมสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐาน  
นี้ได้รับการตอบสนอง ทันตแพทย์จะรู้สึกถึงการพึงพาได้ขององค์กร เกิดการจงใจให้ทันตแพทย์อยู่  
กับองค์กรได้นาน ก่อให้เกิดความรักและความผูกพัน ส่งผลให้อัตราการลาออกหรือโยกย้ายลดลง

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความ  
ผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เพิ่มเติม อันได้แก่ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย บรรยากาศ  
ในการทำงาน ภาระงาน ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ใน  
โอกาสต่อไปจึงควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่ไปด้วยเพื่อช่วยในการ  
วิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF DENTISTS IN THE 4<sup>TH</sup> AND 5<sup>TH</sup> HEALTH AREA (THAILAND)

WATCHARACHAI THIVAKORAKOT 5037059 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., PEERA KRUGKRUNJIT, M.Sc.(BIOS.)

**EXTENDED SUMMARY**

**Background and Rationale of the Study**

Human resource is very important, although there are many advanced technologies to use in organization but these cannot replace completely. Even if organizations have good process on human resource but human loss still occurs. Loss from retired is normal but resigning is abnormal. These wasted many things such as loss of good skilled person, money, time and also services.

Now, motivation is not enough to satisfied person. So concept of organizational commitment is take an interested by many managers and organizational analyzers to find out the way to motivate person to be still membership in organization, decreasing in leaving, resigning, retiring but also increase more efficiency and productivity for organization.

Organizational commitment was the level of relationship of member to join the activity of organization with willingly. This can be evaluated by 1) the willingness to make an attempt on the success of the organization. 2) following by the strong belief in accepting goals and values of the organization. 3) strong desire to retain one's membership of the organization.

The ratio of dentist and population was slightly growth but distribution was big problem. Most dentists lived in big city such as Bangkok more than in small city. In 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> health area (2008), the ratio of dentist and population was low (1:14,359 and 1:23,144 respectively)

The resign of government dentists were increased rapidly (Gomate Witchawut, 2008: 42-53) from mean working-age at 3.8 years in 1990-1998 to 1.7 years in 2003-2005. The factors that can be explained the reasons to resign in 1993-1996 were excess jobs, not working in domicile and not change process of work evaluation. The factors that can be explained the reasons to resign in 2003-2005 were native habitat in Bangkok and big city, less working-age and not work as executive.

Ministry of Public Health realized this and try to solve by adjust the rule of pay, increased allowance in far rural, so dentists in far place may earn more money than before and may be retained in organization.

Organizational support was required in personal working. Tassana Jaichumchern (2000) mean the organizational support that persons received help and good relationship from others in organization with objects, information, knowledge, advise, consult and also appreciate with their practice, these let them gain spirit and feel safe then organizational support were the media of organizational commitment. Irving and Taggar (2003) found that organizational commitment did the role as media of acknowledgement of organizational support.

The author is interested in studying organizational support for government dentist in part of budget, equipment, chief executive, colleague and welfare for knowing the level of organizational support, studying the relationship of organizational support and commitment. Now organizational commitment is important for every organization, person with high level of commitment showed the efficiency and effective of organization. Organizational support may induce dentists' commitment and retained in organization.

## Objective of the Study

- 1.To measure the level of organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area
- 2.To explain personal factor and organizational support of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area
- 3.To analyses the relationship between personal factor and organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area
- 4.To analyses the relationship between organizational support and organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area
- 5.To study the problems and obstacles of organizational support of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area

## Scope of the Study

This research is focused on studying personal factor, organizational support and organizational commitment of government dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Area. (Kanchanaburi, Nakornpathom, Rachaburi, Suphanburi, Prachubkirichan, Petchaburi, Samutsongkram and Samutsakorn)

## Literature Review

The data were collected from existing documents of related concepts, theories and researches to be the direction of this study. All related literature could be divided as follows:

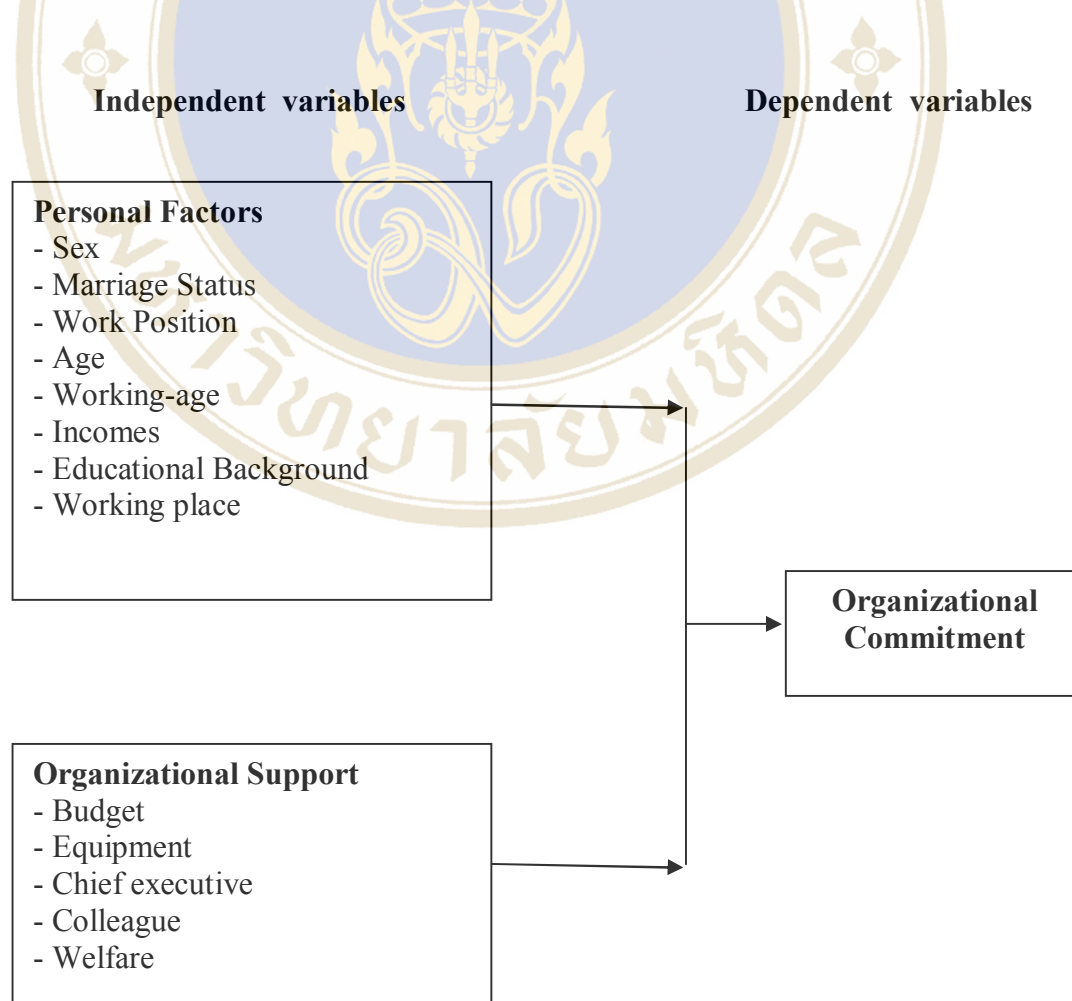
1. Concepts and theories in relation to the organizational support
2. Concepts in relation to the organizational commitment
3. Related researches

## Methodology

This research is survey research which aimed at studying personal factor, organizational support, organizational commitment and the relationship between organizational support and organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area.

The instrument used to collect the data was questionnaires that compose of 4 parts: part 1) Personal factor part 2) Organizational support Part 3) Organizational commitment Part 4) Problems and obstacles of organizational support. The data were analyzed with computer's program.

## Conceptual Framework



## Research Results

Research results showed that most of dentists were female (74.5%) and had age between 25-29 years old (35.2%), marriage status were single (72.7%), working-age were smaller than 5 years (37%) and educational background were doctor of dental surgery (55.8%), working at community hospital (53.9%), work position were executor (68.5%) and incomes were between 20,000-59,000 baht (77.6%).

### Organizational support

Organizational support were in middle level (mean=3.55). Part of colleague was in high level (mean=3.89). Part of equipment, chief executive, budget and welfare were in middle level (mean=3.66, 3.60, 3.48 and 3.11 respectively).

Colleague: It was found that colleagues were willing to listen and exchange information about work was in high level (mean=4.00), worry and come to visit when illness was in high level (mean=3.95) and not to criticize when you failed was the lowest in high level (mean=3.78).

Equipment: It showed that quality of equipment was in high level (mean=4.01), support of equipment was in high level (mean=3.94) and step to get equipment was the lowest in middle level (mean=3.02).

Chief executive: It was found that chief executive did not reprimand in front of others was in high level (3.93), got chief executive's help when be in trouble was in high level (mean=3.75) and chief executive look for someone to help when work overloaded was the lowest in middle level (mean=3.27)

Budget: It showed that budget support was in high level (mean=3.91), budget enough was in middle level (mean=3.66) and step of payment was the lowest in middle level (mean=2.69)

Welfare: It showed that part of holiday was in middle level (mean=3.64), welfare that was stretch to personal emergency was in middle level (mean=3.22) and welfare that were support by organization was the lowest in middle level (mean=2.68).

#### Problems and obstacles:

There were 35 questionnaires (55.6%) returned with the problems and obstacles of welfare support, official resident were not enough, pay were not equity, divide were not equity and no center recreation place.

There were 34 questionnaires (54%) returned with the problems and obstacles of chief executive, did not pay attention to dental job, no responsibility, no promote position and continuous education.

There were 33 questionnaires (52.3%) returned with the problems and obstacles of equipment support, step of distribution were difficulty, can not choose equipment, late repaired and get into trouble with article staff.

There were 25 questionnaires (39.7%) returned with the problems and obstacles of colleague support, not be unity, poor relationship and no responsibility.

There were 19 questionnaires (30.1%) returned with the problems and obstacles of budget support, lack of budget, step of payment difficulty, not clear in budget policy.

There were 10 questionnaires (15.9%) returned with the problems and obstacles of other support, no cooperate from local administrative organization, narrow work place, undeveloped government organization and no acceptance from others in organization.

#### Organizational commitment

Organizational commitment was in middle level (mean=3.58). The item of willing to work hard in time was high level (mean=4.15) and the reward when resign from organization were lowest with middle level (mean=2.62).

#### Hypothesis test

**Hypothesis 1.** Personal factors of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area did not related with organizational

Dentists with difference working-age were related with organizational commitment ( $p=0.034$ ), working-age at 15-19 years was more related than working-age with less than 5 years and 10-14 years ( $p=0.05$ ). Working-age with more than 20 years was more related than working-age with less than 5 years and 10-14 years ( $p=0.05$ ).

**Hypothesis 2.** Organizational support was related to organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area

Organizational support were middle level positive related to organizational commitment ( $r=0.49$   $p < 0.001$ ). Part of welfare was middle level positive related to organizational commitment ( $r=0.41$   $p < 0.001$ ). Part of budget was middle level positive related to organizational commitment ( $r=0.38$   $p < 0.001$ ). And part of equipment was low level positive related to organizational commitment ( $r=0.28$   $p < 0.001$ ).

## Discussion and Summary

Research finding showed that organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health area were in middle level (mean=3.58). Item of working in time and archived to goal was high level (mean=4.15 and 4.10 respectively), this because dentists vocation is specific, need knowledge, ability and high responsibility, related to the studying of Mowday and Lyman (1982) that organizational commitment mean role and related job that were important work, role clear work and direct related to organizational commitment. The items with 2 lowest mean, guilty when resign to a new organization and reward when resign to new organization (mean=2.93, 2.62 respectively) were in middle level, this because dentists can choose to work with government, private or be freelance and income is depend on source of office. This related to the studying of Hrebiniak and Alutto (1972) that organizational commitment mean the unwilling to leave organization with reward, position, freedom or colleague. This related to the studying of Pornpun Srijaiwong (1997) that organizational commitment can be showed in many ways such as the same goal as organization, work hard for progression of organization, do not leave organization even if more reward from private. The item asked direct to organizational commitment showed middle level (mean=3.67), this conform to the studying of Northcraft and Neale (1944) that promoted organizational commitment were very important because high level of commitment showed the survival of organization.

Personal factors with working-age item was related to organizational commitment ( $p=0.034$ ). This related to the studying of Sheldon (1971) that as long as working with the organization, the commitment induced. Related to the studying of Nongnut Poomson (1996), Wandee Chukan (1997), Kanya Thungrood (2001) that working-age was one factor related to organizational commitment. This research found that dentists with working-age more than 20 years had extremely commitment, because of long time work and to be related to person and place. Working-age at 1-14 years was least commitment because of progress of government position from level 7 up to level 8. The studying of Chanchai Hosakwon (2000) showed that Thai-dentists meet the obstacle of continuous education.

This research found that organizational support were middle level positive related to organizational commitment ( $r=0.49$ ), related to the studying of Allen, Shore and Griffith (1999) that organizational support were positive related to organizational commitment. High support and high commitment decreased the resign of person.

This research found that organizational support, part of welfare, were middle level positive related to organizational commitment ( $r=0.41$ ). The item of official resident and resting place were support in middle level (mean=2.93, 2.68 respectively). Native habitat of most dentists were in bangkok and big city (Ponsit bousri, 2538), then official residence were very important. Likely the theory of Maslow, physiological needs, that the official residence were the basic need for living. Problems and obstacles were the official residence and payment were not enough and not fair. One way to induce commitment was allocated with fair and enough.

Organizational support, part of budget were middle level positive to organizational commitment ( $r=0.38$ ). The item of step of payment were support in middle level (mean=2.69). Problems and obstacles were not enough budgets, step of payment were difficulty and budget policy were not clear. Prevention is the choice to solve dental problem but most government organization did not take attention to and also lack of budget support. Related to the studying of Pratum Rueakrang (1996) that structural characteristics such as size of organization, centralization, decentralization and participation in decisions were the factors of organizational commitment, related to Thonglor Deatchai (2006) that government's process have many step for prevent cheating.

Organizational support, part of equipment, were low level positive to organizational commitment ( $r=0.28$ ). The item of step of distribution and get equipment were supported in middle level (mean=3.94, 3.20 respectively). Equipment is very important for dentists so it need to be supported in high level. Problems and obstacles were step of distribution and get equipment, no right to choose equipment, late repaired, not enough equipment and get into trouble with article staff. This may be the problem of thai government (Thonglor Deatchai, 2006) that have many steps for preventing cheating. That related to the studying of Pratum Rueakrang (1996) that structural characteristics such as size of organization, centralization, decentralization and participation in decisions were the factors of organizational commitment.

### **Suggestion**

Research showed that organizational commitment of dentists in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area were in middle level, working-age was the factor that significant related to organizational commitment. Organizational support (welfare, budget, equipment) were significant related to organizational commitment.

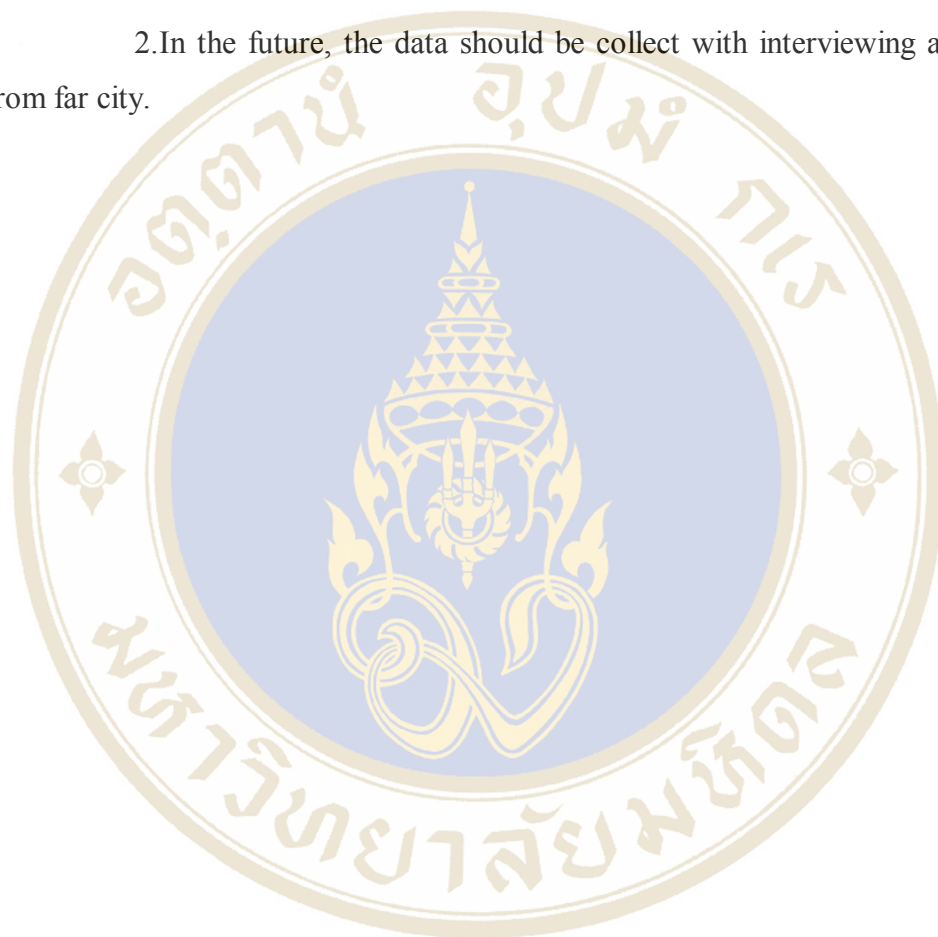
1. The chief executive should have management policy, specific goal, let executor to be participated in decision and fix practice work correspond to the policy of the organization.
2. Less working-age dentists, there is the intention will and enthusiastic to work , the chief executive should take an interest, assign job with the knowledge, the ability and the skill of the dentists, procure the tool, offer the convenience equipment for work practice, advise, give the knowledge and new technique, reinforce the relation accompanies in the organization, emphasize the team-work. The welfare must be fair and appropriate, also punishing step and reward aims. At important the chief executive should give chance to the executor to consult work, listen and help to solve their all.

In conclusion, the organization should allocate all the right welfare to dentists, encourage a chance for dentists to develop their knowledge ability skill in time, support further study and enhance the latency in the work.

## Recommendations

1.The comparison between quality of life, the atmosphere in the work, work condition, the conflict in role, and the stability progresses in the work should be studied.

2.In the future, the data should be collect with interviewing and to be get from far city.



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ผจญภัย. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทยก่อนและหลังการแปรรูปเป็นบริษัท ทศท. คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กองทันตสาธารณสุข. (2551). สถานการณ์สุขภาพช่องปาก. เอกสารประกอบการประชุมผู้บริหาร กรมอนามัย; 30 พฤษภาคม 2551; กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา ทั้งรอด. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยาลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกเมศ วิชชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, ดวงใจ เล็กสมบูรณ์, สุณี วงศ์คงคาเทพ, จารุวัฒน์ บุษราคัมรุหะ, สุพรรณิ สุคันธรานิล. สถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพ. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 2551; ปีที่ 13 ฉบับที่ 4: 42-53.
- โกเมศ วิชชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, สุพรรณิ สุคันธรานิล, ดวงใจ เล็กสมบูรณ์, จารุวัฒน์ บุษราคัมรุหะ, สุณี วงศ์คงคาเทพ. (2551). การเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ในระบบบริการสุขภาพช่องปาก พ.ศ.2518-2548. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ออนพรีนซ์ออฟ.
- จารุวัฒน์ บุษราคัมรุหะ, โกเมศ วิชชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, สุรัตน์ มงคลชัยอรัญญา. (2541). 10 ปีทันตแพทย์ผู้ทำสัญญาของกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 2541 ; 3: 54-62.
- จำเนียร แจ่มอำพร. (2547). การเปรียบเทียบความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- อ่างทองที่มีสถานภาพต่างกัน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย ให้งวน. (2547). กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่องของทันตแพทย์ไทยในปี พ.ศ.2543. วารสารทันตสาธารณสุข, 2547; 54: 267-279.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. (2532). การศึกษาภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย. วารสารพยาบาล, 2532; 44: 22-30.
- เชิดชาย คงวัฒนกุล. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรรชนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การ แบบการนำชีวิตตนและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2549). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพ) จำกัด.
- ทันตแพทย์สภา. (2548). ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลยุทธ์การสร้างเสริมสุขภาพช่องปากของประเทศไทยในทศวรรษหน้า. เอกสารประกอบการประชุม 15-16 สิงหาคม 2548; KU HOME.
- ทิพาพร สุโสมลิต, สมกมล พิจารณา. (2544). พัฒนาการและสถานการณ์ของการพัฒนากำลังคนด้านทันตสุขภาพในระดับอำเภอ. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 2544; ปีที่ 6 ฉบับที่ 2: 90-104.
- ธีระสุวัฒน์ มานะกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่นคิดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 6) นครปฐม: ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประทุม ฤกษ์กลาง. (2539). ยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร.วารสารนักบริหาร, 2539; 16: 21-26.

ประภาพร เหลืองช่วย. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปัทมา เอื้ออรรถการ. (2545). วัฒนธรรมองค์กร พัฒนคติต่องานบริการ และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาคณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พลสิทธิ์ บัวศรี, พรทิพย์ สุรโยธี, จันทนา อึ้งชูศักดิ์, โกเมศ วิชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม. (2538). การประมาณระยะเวลาเพื่อยกเลิกทันตแพทย์คู่สัญญาของกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- มณี ถาวรทิวังษ์. (2536). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา ศรีสม. (2542). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานส่งเสริมการขายสินค้าอุปโภคบริโภคของบริษัท ไบโอ คอนซูเมอร์ จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2538). จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มผลผลิตภาพ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด.
- วิรัชศักดิ์ พุทธาศรี, จันทนา อึ้งชูศักดิ์, ปิยะฉัตร พิชรานุลัต. (2546). แนวทางการจัดชุดบริการสุขภาพช่องปากที่เหมาะสมในนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 2546; ปีที่ 8 ฉบับที่ 1-2: 20-30.
- ศิริเพ็ญ อรุณประพันธ์, จันทนา อึ้งชูศักดิ์, สุณี ผลดีเยี่ยม, ขนิษฐ รัตนรังสีมา. (2545). การศึกษาสถานการณ์การจัดบริการทันตสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 2545; ปีที่ 7 ฉบับที่ 2: 37-55.
- ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแออนด์โปโลคลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: คงวุฒิพัฒนาการ.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- สุวิทย์ วิบุลผลประเสริฐ และคณะ. (2540). การคาดการณ์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพในสองทศวรรษหน้า. เอกสารรายงานการศึกษาของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขร่วมกับสำนักงานนโยบายและแผนกระทรวงสาธารณสุข และสถาบันบรมราชชนก.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2538). ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). สรุปผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 2532; 12: 32-44.
- อภิญญา วงษ์กุลหาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กับความเครียดในการทำงานความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

### ภาษาอังกฤษ

- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 1990; 63: 1-18.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly, 1981; 26: 1-14.
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valency A. (1986). Organizational Commitment in a Male Dominated Profession. Human Relations, 1986; 39: 433-448.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly, 1974; 19(March).
- Cochran, W.G. (1977). Sampling Techniques (3<sup>rd</sup> ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organization commitment in human service organizations. Administrative Science Quarterly, 1988; 33: 61-81.

- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1993). Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work (4<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn & Baron.
- Hrebiniak, Lawrence G., & Alutto, Joseph A. (1972). Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 1972; 17 (Dec): 555-573.
- Irving, P.G. & Taggar, S. (2003). Perceived Organization Support as A Mediator of Participative Decision Making-Organizational Commitment Relations. Canada: Wilfrid Laurier University.
- Lexomboon, D. (2003). Recruitment and retention of human resources for health in rural areas: a case study of dentists in Thailand. Ph.D. Thesis, University of Liverpool.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior (7<sup>th</sup> ed.). U.S.A. : McFraw-Hill,
- Marsh, Robert M., and Mannari Hiroshi. "Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. "Administrative Science Quarterly. 22 (March 1977); 57-75.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. A review and meta-analysis of the antecedent, correlates and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology, 1990; 75, 171-194.
- Mayer, J.P. & Allen, N. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 1984; 69: 372-378.
- Milton, C.R. (1981). Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior. New Jersey : Prentice-Hill.
- Morris, J.H. & Sherman, J.D. (1984). Generalization and organizational commitment model. Academy of Management Journal, 1984; 24: 512-526.
- Mowday, R.M. & Lyman, P. (1982). Employee Organizational Linkage: Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T.; Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 1979; 14: 224-247.
- Northcraft, G.B. & Neale, M.A. (1994). Organizational Behavior: A Management Challenge (2<sup>nd</sup> ed.). Orlando: The Dryden Press.
- Sheldon, M. (1971). Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 1971; 16 (June): 143-150.

Steers, Richard M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.  
Administrative Science Quarterly, 1977; 22 (March): 46-56.







**ภาคผนวก ข**  
**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

**แบบสอบถาม**

ID .....

**เรื่อง** การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

**วัตถุประสงค์** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้นี้ผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบทุกข้อจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานแต่อย่างใด

**คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม**

1. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐเขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5
2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ตอนดังนี้
  - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ
3. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ พร้อมทั้งใส่เครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว
4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว กรุณาพับแบบสอบถามและส่งกลับมามาตามที่อยู่ด้านหลังของแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

นายวัชรชัย ทิวากรกฏ ผู้ทำการวิจัย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องว่างหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ.....ปี (หากเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)
3. สถานภาพสมรส ( ) โสด ( ) คู่ ( ) หม้าย/หย่า/แยก
4. อายุงาน.....ปี (เต็ม)
5. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านคือ  
( ) ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต  
( ) ประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขา.....  
( ) ทันตแพทยศาสตรมหาบัณฑิตสาขา.....  
( ) วุฒิปริญญา/อนุปริญญา.....  
( ) อื่นๆระบุ.....
6. สถานที่ปฏิบัติงาน ( ) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
( ) โรงพยาบาลศูนย์  
( ) โรงพยาบาลทั่วไป  
( ) โรงพยาบาลชุมชน  
( ) อื่นๆ ระบุ.....
7. ระดับตำแหน่ง ( ) หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน  
( ) ผู้ปฏิบัติงาน
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท (เฉพาะรายได้ที่รับจากภาครัฐ)

## ตอนที่ 2. แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร

**คำชี้แจง** กรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

| ข้อความ                                                                                    | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| <b>การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>                                                             |                       |          |          |                 |                              |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข               |                       |          |          |                 |                              |
| 2. งบประมาณที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข               |                       |          |          |                 |                              |
| 3. ท่านสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข |                       |          |          |                 |                              |
| 4. ขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน                      |                       |          |          |                 |                              |
| <b>การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์</b>                                                         |                       |          |          |                 |                              |
| 5. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุที่เพียงพอต่อการให้บริการทันตกรรม                             |                       |          |          |                 |                              |
| 6. ท่านได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการทันตกรรม                          |                       |          |          |                 |                              |
| 7. วัสดุที่ได้รับการสนับสนุนมีคุณภาพ                                                       |                       |          |          |                 |                              |
| 8. วัสดุที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ท่านต้องการ                                           |                       |          |          |                 |                              |
| 9. ครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนมีคุณภาพ                                                    |                       |          |          |                 |                              |
| 10. ครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ท่านต้องการ                                       |                       |          |          |                 |                              |

| ข้อความ                                                                                                | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 11. ขั้นตอนการขอเบิกวัสดุมีความยุ่งยากซับซ้อน                                                          |                       |          |          |                 |                              |
| 12. ขั้นตอนการจ่ายวัสดุ รวดเร็วทันเวลา                                                                 |                       |          |          |                 |                              |
| <b>การสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>                                                                        |                       |          |          |                 |                              |
| 13. ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อท่านได้ปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานของท่าน                                    |                       |          |          |                 |                              |
| 14. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานและได้รับคำแนะนำที่สามารถนำไปแก้ปัญหาก็ได้        |                       |          |          |                 |                              |
| 15. หัวหน้างานของท่านชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายให้ท่านเข้าใจได้                                  |                       |          |          |                 |                              |
| 16. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้ที่ทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดและลำบากใจเมื่อต้องทำงานร่วมกัน                |                       |          |          |                 |                              |
| 17. ท่านได้รับข่าวสารต่างๆในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานของท่าน                                          |                       |          |          |                 |                              |
| 18. หัวหน้างานของท่านได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษอย่างเต็มที่     |                       |          |          |                 |                              |
| 19. หัวหน้างานของท่านวิจารณ์หรือตำหนิการปฏิบัติงานของท่านต่อหน้าคนอื่นทำให้ท่านต้องอับอายหรือคับแค้นใจ |                       |          |          |                 |                              |
| 20. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานของท่านเมื่อท่านเดือดร้อนหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน                 |                       |          |          |                 |                              |
| 21. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานของท่านปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ     |                       |          |          |                 |                              |

| ข้อความ                                                                                                   | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 22. หัวหน้างานของท่านจะจัดบุคคลมาช่วยแบ่งเบาภาระงานของท่าน เมื่อท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้หรือมีงานล้นมือ |                       |          |          |                 |                              |
| <b>การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</b>                                                                        |                       |          |          |                 |                              |
| 23. เพื่อนร่วมงานของท่านคอยแนะนำช่วยเหลือและชี้แนะในเรื่องการปฏิบัติงานแก่ท่าน                            |                       |          |          |                 |                              |
| 24. เมื่อได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานของท่านทำให้ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน                              |                       |          |          |                 |                              |
| 25. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการปฏิบัติงานกับท่าน                 |                       |          |          |                 |                              |
| 26. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถบอกท่านได้เกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน                      |                       |          |          |                 |                              |
| 27. เพื่อนร่วมงานของท่านชอบวิพากษ์วิจารณ์เมื่อท่านทำงานผิดพลาด และทำให้ท่านรู้สึกไม่พอใจ                  |                       |          |          |                 |                              |
| 28. เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความห่วงใยหรือมาเยี่ยมท่านเมื่อท่านเจ็บป่วย                                   |                       |          |          |                 |                              |
| <b>การสนับสนุนด้านสวัสดิการ</b>                                                                           |                       |          |          |                 |                              |
| 29. ท่านพอใจในอัตราค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ ที่ได้รับ                                                       |                       |          |          |                 |                              |
| 30. ท่านพอใจในการจัดระบบสวัสดิการบ้านพักขององค์กรของท่าน                                                  |                       |          |          |                 |                              |
| 31. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้สิทธิประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการอย่างเต็มที่                        |                       |          |          |                 |                              |

| ข้อความ                                                                       | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 32. องค์กรของท่านมีการกำหนดวันลาประเภทต่างๆอย่างเหมาะสม                       |                       |          |          |                 |                              |
| 33. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอในช่วงเวลาพักของท่าน |                       |          |          |                 |                              |
| 34. สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ยังไม่เพียงพอ                               |                       |          |          |                 |                              |
| 35. องค์กรมีระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อนของบุคลากร             |                       |          |          |                 |                              |

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

| ข้อความ                                                                                                              | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                                                               |                       |          |          |                 |                              |
| 2. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้                                                                              |                       |          |          |                 |                              |
| 3. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้                                                                                |                       |          |          |                 |                              |
| 4. ท่านอยากบอกกับคนอื่น ๆ เรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีที่องค์กรนี้ให้กับตัวท่าน ครอบครัว และสังคมให้ผู้อื่นฟัง             |                       |          |          |                 |                              |
| 5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้                                                                           |                       |          |          |                 |                              |
| 6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรนี้                                                            |                       |          |          |                 |                              |
| 7. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น                                                         |                       |          |          |                 |                              |
| 8. ท่านปรารถนาจะทำงานที่องค์กรนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้                                                          |                       |          |          |                 |                              |
| 9. ท่านยังคงทำงานอยู่ที่นี่เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิตเท่านั้น                                                     |                       |          |          |                 |                              |
| 10. ความเป็นอยู่ที่น่าพอใจของท่านในปัจจุบันเป็นเพราะรายได้จากองค์กรนี้                                               |                       |          |          |                 |                              |
| 11. ปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดอยู่แล้ว จึงไม่คิดที่จะไปทำงานในองค์กรอื่นแม้ว่าจะมีรายได้ดีกว่าก็ตาม |                       |          |          |                 |                              |
| 12. ท่านจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กรนี้ถ้าได้รับข้อเสนอให้ทำงานในองค์กรภาคเอกชนที่ดีกว่า                             |                       |          |          |                 |                              |

| ข้อความ                                                                                                       | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
| 13. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อท่านลาออกจากองค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชน                                           |                       |          |          |                 |                              |
| 14. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร                                           |                       |          |          |                 |                              |
| 15. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                             |                       |          |          |                 |                              |
| 16. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ                             |                       |          |          |                 |                              |
| 17. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ                                                  |                       |          |          |                 |                              |
| 18. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                                                       |                       |          |          |                 |                              |
| 19. ท่านจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา                                                         |                       |          |          |                 |                              |
| 20. แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นเมื่อได้รับมอบหมาย |                       |          |          |                 |                              |
| 21. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ท่านจึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่                     |                       |          |          |                 |                              |
| 22. หากงานที่ปฏิบัติยังไม่เสร็จ ท่านมักจะอยู่ทำงานต่อจนล่วงเวลา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย                |                       |          |          |                 |                              |

#### ตอนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

1. ปัญหา/อุปสรรคด้านงบประมาณ

.....

.....

.....

2. ปัญหา/อุปสรรคด้านวัสดุ ครุภัณฑ์

.....

.....

.....

3. ปัญหา/อุปสรรคด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

.....

.....

.....

4. ปัญหา/อุปสรรคด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

5. ปัญหา/อุปสรรคด้านการสนับสนุนด้านสวัสดิการ

.....

.....

.....

6. ปัญหาอื่นๆ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

###ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้###

ภาคผนวก ก

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน



COA. No. MU-IRB 2009/017.1203

**Documentary Proof of Mahidol University Institutional Review Board**

**Title of Project.**      Organization Support and Organizational Commitment of Dentist in 4<sup>th</sup> and 5<sup>th</sup> Health Area  
(Thesis for Master Degree)

**Principle Investigator.**      Mr. Watcharachai Thivakorakot

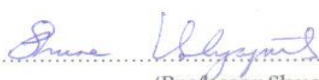
**Name of Institution.**      Faculty of Public Health

**Approval includes.** 1) MU-IRB Submission form version received date 5 March 2009  
2) Participant Information sheet version date 5 March 2009  
3) Questionnaire version received date 29 January 2009

Mahidol University Institutional Review Board is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

**Date of Approval.**      12 March 2009

**Date of Expiration.**      11 March 2010

**Signature of Chairman.** .....   
(Professor Shusee Visalyaputra)

**Signature of Head of the Institute.** .....   
(Associate Professor Sansanee Chaiyaroj)  
Vice President for Research and Academic Affairs

Office of the President, Mahidol University, 999 Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel. (662) 8496223-5 Fax. (662) 8496223

**ภาคผนวก ง**  
**ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ**

**ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

|                                | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| สนับสนุนวัสดุ                  | 118.23                        | 149.978                              | .642                                   | .862                                   |
| สนับสนุนครุภัณฑ์               | 118.37                        | 150.861                              | .616                                   | .863                                   |
| วัสดุมีคุณภาพ                  | 117.97                        | 161.895                              | .346                                   | .870                                   |
| วัสดุตรงตามต้องการ             | 118.03                        | 158.861                              | .468                                   | .868                                   |
| ครุภัณฑ์มีคุณภาพ               | 118.07                        | 162.754                              | .223                                   | .872                                   |
| ครุภัณฑ์ตรงตามต้องการ          | 118.23                        | 157.426                              | .405                                   | .868                                   |
| ขั้นตอนเบิกวัสดุยุ่งยาก        | 118.70                        | 157.597                              | .278                                   | .872                                   |
| ขั้นตอนจ่ายวัสดุรวดเร็ว        | 118.43                        | 156.737                              | .472                                   | .867                                   |
| สนับสนุนงบ                     | 118.00                        | 157.931                              | .602                                   | .866                                   |
| งบประมาณเพียงพอ                | 118.40                        | 155.007                              | .560                                   | .865                                   |
| เบิกจ่ายงบประมาณ               | 118.53                        | 157.223                              | .481                                   | .867                                   |
| ขั้นตอนเบิกจ่ายงบประมาณยุ่งยาก | 119.23                        | 156.185                              | .372                                   | .869                                   |
| สบายใจเมื่อทำงานร่วมกับหัวหน้า | 118.23                        | 159.702                              | .317                                   | .870                                   |
| ปรึกษาปัญหางานกับหัวหน้า       | 118.47                        | 156.326                              | .493                                   | .867                                   |
| หัวหน้าชี้แจงงานที่มอบหมาย     | 118.40                        | 150.662                              | .743                                   | .861                                   |
| หัวหน้าทำให้รู้สึกดีอัด        | 118.53                        | 153.706                              | .519                                   | .866                                   |
| ได้รับข่าวสารจากหัวหน้า        | 118.43                        | 156.254                              | .425                                   | .868                                   |
| หัวหน้าให้ความรู้เกี่ยวกับงาน  | 118.43                        | 156.254                              | .527                                   | .866                                   |

|                                                   | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| หัวหน้าตำหนิต่อหน้าคนอื่น                         | 118.00                        | 163.103                              | .146                                   | .874                                   |
| ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าเมื่อ<br>เดือนก่อน   | 118.37                        | 152.585                              | .650                                   | .863                                   |
| หัวหน้าไม่ยุติธรรม                                | 118.27                        | 152.754                              | .543                                   | .865                                   |
| หัวหน้าจัดบุคคลมาแบ่งเบาภาระงาน                   | 118.70                        | 160.079                              | .352                                   | .869                                   |
| เพื่อนช่วยเหลือและชี้แนะ                          | 118.07                        | 166.478                              | .020                                   | .874                                   |
| คุยกับเพื่อนทำให้เกิดกำลังใจในงาน                 | 118.13                        | 168.120                              | -.093                                  | .876                                   |
| เพื่อนได้รับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับ<br>ท่าน     | 118.03                        | 168.309                              | -.116                                  | .876                                   |
| เพื่อนสามารถบอกท่านเกี่ยวกับงาน                   | 118.07                        | 167.030                              | -.017                                  | .875                                   |
| เพื่อนขอวิจารณ์เมื่อท่านทำผิดพลาด                 | 118.47                        | 158.051                              | .364                                   | .869                                   |
| เพื่อนแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วย             | 118.10                        | 164.852                              | .098                                   | .874                                   |
| พอใจอัตราค่าตอบแทน                                | 118.90                        | 156.576                              | .398                                   | .869                                   |
| พอใจสวัสดิการบ้านพัก                              | 119.10                        | 160.093                              | .204                                   | .874                                   |
| สะดวกรวดเร็วในการใช้สวัสดิการอย่าง<br>เต็มที่     | 119.07                        | 150.685                              | .622                                   | .863                                   |
| การกำหนดวันลาเหมาะสม                              | 118.57                        | 156.185                              | .455                                   | .867                                   |
| มีการจัดสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ                | 119.00                        | 162.207                              | .157                                   | .874                                   |
| สวัสดิการต่างๆไม่เพียงพอ                          | 119.40                        | 161.903                              | .192                                   | .873                                   |
| มีระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความ<br>เดือนก่อน | 118.80                        | 155.407                              | .443                                   | .867                                   |

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 35

Cronbach's Alpha = .872

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสุนนจากองค์กร

|                                | Scale         | Corrected    | Cronbach's  |              |
|--------------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------|
|                                | Scale Mean if | Variance if  | Item-Total  | Alpha if     |
|                                | Item Deleted  | Item Deleted | Correlation | Item Deleted |
| สนับสนุนงบ                     | 9.63          | 5.137        | .268        | .806         |
| งบประมาณเพียงพอ                | 10.03         | 3.275        | .755        | .562         |
| เบิกจ่ายงบประมาณ               | 10.17         | 3.592        | .685        | .612         |
| ขั้นตอนเบิกจ่ายงบประมาณยุ่งยาก | 10.87         | 3.085        | .536        | .720         |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 4

Cronbach's Alpha = .747

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสนุนด้านงบประมาณ

|                         | Scale        | Corrected   | Cronbach's    |      |
|-------------------------|--------------|-------------|---------------|------|
|                         | Mean if      | Item-Total  | Alpha if Item |      |
|                         | Item Deleted | Correlation | Deleted       |      |
| สนับสนุนวัสดุ           | 25.73        | 12.271      | .786          | .689 |
| สนับสนุนครุภัณฑ์        | 25.87        | 13.499      | .599          | .730 |
| วัสดุมีคุณภาพ           | 25.47        | 17.016      | .353          | .772 |
| วัสดุตรงตามต้องการ      | 25.53        | 16.189      | .435          | .761 |
| ครุภัณฑ์มีคุณภาพ        | 25.57        | 15.909      | .473          | .756 |
| ครุภัณฑ์ตรงตามต้องการ   | 25.73        | 14.064      | .625          | .727 |
| ขั้นตอนเบิกวัสดุยุ่งยาก | 26.20        | 15.062      | .279          | .802 |
| ขั้นตอนจ่ายวัสดุรวดเร็ว | 25.93        | 15.720      | .392          | .766 |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 8

Cronbach's Alpha = .777

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์

|                                             | Scale   | Scale       |             |               |
|---------------------------------------------|---------|-------------|-------------|---------------|
|                                             | Mean if | Variance if | Corrected   | Cronbach's    |
|                                             | Item    | Item        | Item-Total  | Alpha if Item |
|                                             | Deleted | Deleted     | Correlation | Deleted       |
| สบายใจเมื่อทำงานร่วมกับหัวหน้า              | 31.80   | 29.476      | .723        | .864          |
| ปรึกษาปัญหาหางานกับหัวหน้า                  | 32.03   | 29.275      | .766        | .861          |
| หัวหน้าชี้แจงงานที่มอบหมาย                  | 31.97   | 28.171      | .857        | .853          |
| หัวหน้าทำให้รู้สึกอึดอัด                    | 32.10   | 28.783      | .676        | .867          |
| ได้รับข่าวสารจากหัวหน้า                     | 32.00   | 29.517      | .623        | .871          |
| หัวหน้าให้ความรู้เกี่ยวกับงาน               | 32.00   | 30.414      | .668        | .868          |
| หัวหน้าตำหนิต่อหน้าคนอื่น                   | 31.57   | 35.289      | .068        | .909          |
| ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าเมื่อเดือดร้อน | 31.93   | 29.513      | .696        | .866          |
| หัวหน้าไม่ยุติธรรม                          | 31.83   | 28.695      | .663        | .868          |
| หัวหน้าจัดบุคลากรมาแบ่งเบาภาระงาน           | 32.27   | 32.340      | .468        | .881          |

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 10

Cronbach's Alpha = .883

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

|                                             | Scale Mean<br>if Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|---------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| เพื่อนช่วยเหลือและชี้แนะ                    | 18.87                            | 4.326                                | .681                                   | .626                                   |
| คุยกับเพื่อนทำให้เกิดกำลังใจในงาน           | 18.93                            | 4.547                                | .605                                   | .650                                   |
| เพื่อนยินดีรับฟังและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับท่าน | 18.83                            | 4.764                                | .608                                   | .659                                   |
| เพื่อนสามารถบอกท่านเกี่ยวกับงาน             | 18.87                            | 4.464                                | .613                                   | .646                                   |
| เพื่อนขอวิจารณ์เมื่อท่านทำผิดพลาด           | 19.27                            | 4.685                                | .200                                   | .803                                   |
| เพื่อนแสดงความห่วงใยเมื่อท่านเจ็บป่วย       | 18.90                            | 4.783                                | .327                                   | .728                                   |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 6

Cronbach's Alpha = .724

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

|                                               | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if<br>Item<br>Deleted |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------|
| พอใจอัตราค่าตอบแทน                            | 17.67                               | 16.368                                  | .463                                   | .777                                      |
| พอใจสวัสดิการบ้านพัก                          | 17.87                               | 15.361                                  | .491                                   | .774                                      |
| สะดวกรวดเร็วในการใช้สวัสดิการอย่างเต็มที่     | 17.83                               | 15.178                                  | .600                                   | .750                                      |
| การกำหนดวันลาเหมาะสม                          | 17.33                               | 16.506                                  | .499                                   | .770                                      |
| มีการจัดสถานที่พักผ่อนอย่างเพียงพอ            | 17.77                               | 16.461                                  | .438                                   | .781                                      |
| สวัสดิการต่างๆ ไม่เพียงพอ                     | 18.17                               | 16.213                                  | .536                                   | .764                                      |
| มีระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อความเดือดร้อน | 17.57                               | 15.151                                  | .635                                   | .744                                      |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 7

Cronbach's Alpha = .793

คือ ความเชื่อมั่นรวมของการสนับสนุนด้านสวัสดิการ

|                                                                | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                     | 73.80                               | 92.372                                  | .584                                   | .908                                   |
| มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร                                  | 74.17                               | 90.006                                  | .730                                   | .905                                   |
| รู้สึกผูกพันกับองค์กร                                          | 73.97                               | 91.344                                  | .679                                   | .907                                   |
| อยากบอกคนอื่นเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดีที่องค์กร                   | 74.37                               | 87.757                                  | .660                                   | .906                                   |
| ภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร                                     | 74.07                               | 90.547                                  | .658                                   | .907                                   |
| ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่องค์กร<br>นี้            | 74.07                               | 89.306                                  | .703                                   | .905                                   |
| ทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกงรักภักดีมากขึ้น                         | 74.40                               | 87.834                                  | .690                                   | .906                                   |
| ปรารถนาจะทำงานกับองค์กรนี้ให้นานที่สุด<br>เท่าที่ทำได้         | 74.23                               | 88.530                                  | .700                                   | .905                                   |
| ทำงานที่องค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการ<br>ดำรงชีวิตเท่านั้น     | 74.73                               | 90.892                                  | .467                                   | .912                                   |
| ความเป็นอยู่ที่น่าพอใจเป็นเพราะรายได้จาก<br>องค์กรนี้          | 74.97                               | 93.895                                  | .323                                   | .915                                   |
| ท่านได้ทำงานที่ชอบและถนัดจึงไม่คิดไปทำงาน<br>ที่องค์กรอื่น     | 74.77                               | 90.254                                  | .493                                   | .911                                   |
| รู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กรนี้                                  | 74.97                               | 87.068                                  | .668                                   | .906                                   |
| ผลตอบแทนเมื่อลาออกมากกว่าเอกชน                                 | 75.13                               | 98.326                                  | .154                                   | .916                                   |
| ทำงานที่มอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อ<br>ความสำเร็จขององค์กร      | 73.83                               | 93.109                                  | .609                                   | .908                                   |
| ท่านจะทุ่มเทให้กับงานที่มอบหมายอย่างเต็มที่<br>ทุกครั้ง        | 73.97                               | 92.723                                  | .692                                   | .907                                   |
| เต็มใจที่จะทำงานหนักหากงานนั้นช่วยให้องค์กร<br>ประสบความสำเร็จ | 73.90                               | 92.507                                  | .681                                   | .907                                   |
| เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มี<br>ประสิทธิภาพ       | 73.63                               | 96.999                                  | .358                                   | .912                                   |

|                                                                           | Scale<br>Mean if<br>Item<br>Deleted | Scale<br>Variance if<br>Item<br>Deleted | Corrected<br>Item-Total<br>Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|
| มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                           | 73.63                               | 96.999                                  | .358                                   | .912                                   |
| ทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา                                     | 73.60                               | 99.421                                  | .156                                   | .915                                   |
| ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายแม้งานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ | 73.93                               | 94.202                                  | .510                                   | .910                                   |
| งานที่ท่านทำเป็นส่วนสำคัญขององค์กรท่านจึงทุ่มเทอย่างเต็มที่               | 74.00                               | 89.655                                  | .696                                   | .906                                   |
| ท่านมักจะทำงานจนล่วงเวลาเพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย                    | 74.27                               | 91.513                                  | .459                                   | .912                                   |

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 22

Cronbach's Alpha = .913

คือ ความเชื่อมั่นรวมของความผูกพันต่อองค์กร

## ผลการวิเคราะห์การกระจายของข้อมูลในการวิจัย

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                             | Asymp. Sig. (2-tailed) |
|-----------------------------|------------------------|
| อายุ                        | .002                   |
| อายุงาน                     | .000                   |
| รายได้                      | .001                   |
| การสนับสนุนด้านงบประมาณ     | .063                   |
| การสนับสนุนด้านวัสดุ        | .060                   |
| การสนับสนุนจากหัวหน้างาน    | .046                   |
| การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน | .000                   |
| การสนับสนุนด้านสวัสดิการ    | .185                   |
| การสนับสนุนขององค์กร        | .349                   |
| ความผูกพันต่อองค์กร         | .001                   |

## Descriptive Statistics

|                             | N         | Skewness  |            |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|
|                             | Statistic | Statistic | Std. Error |
| อายุ                        | 165       | .896      | .189       |
| อายุงาน                     | 165       | .825      | .189       |
| รายได้                      | 165       | .819      | .189       |
| การสนับสนุนของหัวหน้างาน    | 165       | -1.027    | .189       |
| การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน | 165       | -.702     | .189       |
| ความผูกพันต่อองค์กร         | 165       | -.506     | .189       |

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                        |                  |
|------------------------|------------------|
|                        | cub(totalcommit) |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .052             |

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

cub(totalcommit)

|               | N          | Mean           | S.D.            | Std.<br>Error  | 95% Confidence<br>Interval for<br>Mean |                | Min         | Max           |
|---------------|------------|----------------|-----------------|----------------|----------------------------------------|----------------|-------------|---------------|
|               |            |                |                 |                | Lower                                  | Upper          |             |               |
|               |            |                |                 |                | Bound                                  | Bound          |             |               |
| น้อยกว่า 5 ปี | 61         | 44.9288        | 17.36287        | 2.22309        | 40.4820                                | 49.3757        | 9.75        | 108.72        |
| 5-9 ปี        | 27         | 49.4267        | 15.70703        | 3.02282        | 43.2132                                | 55.6402        | 22.38       | 99.66         |
| 10-14 ปี      | 34         | 44.1526        | 15.14827        | 2.59791        | 38.8671                                | 49.4381        | 12.46       | 85.71         |
| 15-19 ปี      | 23         | 53.0263        | 16.15183        | 3.36789        | 46.0418                                | 60.0109        | 25.79       | 105.64        |
| 20 ปีขึ้นไป   | 20         | 55.1891        | 13.33502        | 2.98180        | 48.9481                                | 61.4301        | 38.06       | 88.39         |
| <b>Total</b>  | <b>165</b> | <b>47.8773</b> | <b>16.36829</b> | <b>1.27427</b> | <b>45.3612</b>                         | <b>50.3934</b> | <b>9.75</b> | <b>108.72</b> |

### Test of Homogeneity of Variances

cub(totalcommit)

| Levene    |     |     |      |
|-----------|-----|-----|------|
| Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| .841      | 4   | 160 | .501 |

**ANOVA**

cub(totalcommit)

|                | Sum of           | Mean       |         |       |      |
|----------------|------------------|------------|---------|-------|------|
|                | Squares          | df         | Square  | F     | Sig. |
| Between Groups | 2745.840         | 4          | 686.460 | 2.666 | .034 |
| Within Groups  | 41193.168        | 160        | 257.457 |       |      |
| <b>Total</b>   | <b>43939.008</b> | <b>164</b> |         |       |      |

cub(totalcommit)

|              | N          | Mean           | S.D.            | Std.<br>Error  | 95% Confidence<br>Interval for Mean |                | Min         | Max           |
|--------------|------------|----------------|-----------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-------------|---------------|
|              |            |                |                 |                | Lower                               | Upper          |             |               |
|              |            |                |                 |                | Bound                               | Bound          |             |               |
| <20000       | 16         | 47.0312        | 16.56852        | 4.14213        | 38.2025                             | 55.8600        | 16.49       | 78.00         |
| 20000-39999  | 65         | 48.5555        | 14.80656        | 1.83653        | 44.8866                             | 52.2244        | 21.32       | 99.66         |
| 40000-59999  | 63         | 45.9640        | 17.90700        | 2.25607        | 41.4542                             | 50.4738        | 9.75        | 108.72        |
| 60000 ขึ้นไป | 21         | 52.1626        | 16.20448        | 3.53611        | 44.7864                             | 59.5388        | 25.79       | 105.64        |
| <b>Total</b> | <b>165</b> | <b>47.8773</b> | <b>16.36829</b> | <b>1.27427</b> | <b>45.3612</b>                      | <b>50.3934</b> | <b>9.75</b> | <b>108.72</b> |

**Test of Homogeneity of Variances**

cub(totalcommit)

| Levene    |     |     |      |
|-----------|-----|-----|------|
| Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| .722      | 3   | 161 | .540 |

# ANOVA

cub(totalcommit)

|                | Sum of           | Mean       |         |      |      |
|----------------|------------------|------------|---------|------|------|
|                | Squares          | df         | Square  | F    | Sig. |
| Between Groups | 657.627          | 3          | 219.209 | .815 | .487 |
| Within Groups  | 43281.381        | 161        | 268.828 |      |      |
| <b>Total</b>   | <b>43939.008</b> | <b>164</b> |         |      |      |

cub(totalcommit)

|              | N          | Mean           | S.D.            | Std.<br>Error  | 95% Confidence<br>Interval for Mean |                | Min         | Max           |
|--------------|------------|----------------|-----------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-------------|---------------|
|              |            |                |                 |                | Lower                               | Upper          |             |               |
|              |            |                |                 |                | Bound                               | Bound          |             |               |
| สสจ.         | 10         | 45.9417        | 19.46414        | 6.15510        | 32.0178                             | 59.8655        | 24.62       | 88.39         |
| รพศ./รพท.    | 66         | 47.8939        | 16.01860        | 1.97175        | 43.9560                             | 51.8317        | 9.75        | 99.66         |
| รพช.         | 89         | 48.0825        | 16.44875        | 1.74356        | 44.6175                             | 51.5475        | 12.46       | 108.72        |
| <b>Total</b> | <b>165</b> | <b>47.8773</b> | <b>16.36829</b> | <b>1.27427</b> | <b>45.3612</b>                      | <b>50.3934</b> | <b>9.75</b> | <b>108.72</b> |

## Test of Homogeneity of Variances

cub(totalcommit)

| Levene    |     |     |      |
|-----------|-----|-----|------|
| Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| .368      | 2   | 162 | .693 |

## ANOVA

cub(totalcommit)

|                | Sum of           | Mean       |         |      |      |
|----------------|------------------|------------|---------|------|------|
|                | Squares          | df         | Square  | F    | Sig. |
| Between Groups | 41.233           | 2          | 20.616  | .076 | .927 |
| Within Groups  | 43897.775        | 162        | 270.974 |      |      |
| <b>Total</b>   | <b>43939.008</b> | <b>164</b> |         |      |      |

cub(totalcommit)

|               |            | 95% Confidence Interval for Mean |                 |                |                |                |       |             |               |
|---------------|------------|----------------------------------|-----------------|----------------|----------------|----------------|-------|-------------|---------------|
|               |            |                                  |                 | Std.           | Lower          |                | Upper |             |               |
|               | N          | Mean                             | S.D.            | Error          | Bound          | Bound          | Bound | Min         | Max           |
| ป.ตรี         | 92         | 45.6613                          | 16.58565        | 1.72917        | 42.2265        | 49.0961        |       | 9.75        | 108.72        |
| ประกาศนียบัตร | 52         | 50.5345                          | 16.62676        | 2.30572        | 45.9056        | 55.1635        |       | 22.38       | 105.64        |
| ป.โทขึ้นไป    | 21         | 51.0056                          | 13.75323        | 3.00120        | 44.7452        | 57.2660        |       | 29.53       | 88.39         |
| <b>Total</b>  | <b>165</b> | <b>47.8773</b>                   | <b>16.36829</b> | <b>1.27427</b> | <b>45.3612</b> | <b>50.3934</b> |       | <b>9.75</b> | <b>108.72</b> |

## Test of Homogeneity of Variances

cub(totalcommit)

| Levene    |     |     |      |
|-----------|-----|-----|------|
| Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| .453      | 2   | 162 | .636 |

## ANOVA

cub(totalcommit)

|                | Sum of           |            | Mean    |       |      |
|----------------|------------------|------------|---------|-------|------|
|                | Squares          | df         | Square  | F     | Sig. |
| Between Groups | 1024.447         | 2          | 512.224 | 1.934 | .148 |
| Within Groups  | 42914.560        | 162        | 264.905 |       |      |
| <b>Total</b>   | <b>43939.008</b> | <b>164</b> |         |       |      |

## ตาราง แสดงร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์

| การสนับสนุนจากองค์กร                                                                       | ร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กร |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                            | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง         | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วยอย่าง<br>ยิ่ง |
| <b>การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>                                                             |                               |          |          |                 |                              |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข               | 15.8                          | 62.4     | 19.4     | 1.8             | 0.6                          |
| 2. งบประมาณที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข               | 12.7                          | 47.9     | 32.7     | 6.1             | 0.6                          |
| 3. ท่านสามารถเบิกจ่ายงบประมาณได้ตรงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการทันตสาธารณสุข | 8.5                           | 53.9     | 32.7     | 3.6             | 1.2                          |
| 4. ขั้นตอนในการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนงาน/โครงการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน                      | 8.5                           | 33.9     | 37.6     | 20.0            | 0.0                          |
| <b>การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์</b>                                                         |                               |          |          |                 |                              |
| 5. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุที่เพียงพอต่อการให้บริการทันตกรรม                             | 21.8                          | 61.2     | 7.3      | 8.5             | 1.2                          |
| 6. ท่านได้รับการสนับสนุนครุภัณฑ์ที่เพียงพอต่อการให้บริการทันตกรรม                          | 13.3                          | 60.6     | 13.3     | 11.5            | 1.2                          |
| 7. วัสดุที่ได้รับการสนับสนุนมีคุณภาพ                                                       | 15.8                          | 70.9     | 0.0      | 12.7            | 0.6                          |
| 8. วัสดุที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ท่านต้องการ                                           | 15.2                          | 66.7     | 11.5     | 4.8             | 1.8                          |
| 9. ครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนมีคุณภาพ                                                    | 12.1                          | 67.3     | 17.6     | 2.4             | 0.6                          |
| 10. ครุภัณฑ์ที่ได้รับการสนับสนุนตรงตามที่ท่านต้องการ                                       | 6.7                           | 66.7     | 20.0     | 4.2             | 2.4                          |

ตาราง แสดงร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์ (ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กร                                                                                        | ร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กร |          |          |                 |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                             | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง         | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วยอย่าง<br>ยิ่ง |
| 11. ขั้นตอนการขอเบิกวัสดุมีความยุ่งยาก<br>ซับซ้อน                                                           | 7.0                           | 27.3     | 23.6     | 37.0            | 4.2                          |
| 12. ขั้นตอนการจ่ายวัสดุ รวดเร็วทันเวลา                                                                      | 2.4                           | 46.7     | 45.8     | 14.5            | 0.6                          |
| <b>การสนับสนุนจากหัวหน้างาน</b>                                                                             |                               |          |          |                 |                              |
| 13. ท่านรู้สึกสบายใจ เมื่อท่านได้ปฏิบัติงาน<br>ร่วมกับหัวหน้างานของท่าน                                     | 11.5                          | 57.6     | 23.6     | 3.0             | 4.2                          |
| 14. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาในการปฏิบัติงาน<br>จากหัวหน้างานและได้รับคำแนะนำที่<br>สามารถนำไปแก้ปัญหาได้       | 11.5                          | 47.9     | 28.5     | 9.1             | 3.0                          |
| 15. หัวหน้างานของท่านชี้แจงรายละเอียดของ<br>งานที่มอบหมายให้ท่านเข้าใจได้                                   | 9.1                           | 55.2     | 25.5     | 6.7             | 3.6                          |
| 16. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้ที่ทำให้เกิด<br>ความรู้สึกรออดและลำบากใจเมื่อต้องทำงาน<br>ร่วมกัน               | 3.6                           | 12.1     | 29.7     | 45.5            | 9.1                          |
| 17. ท่านได้รับข่าวสารต่างๆในการปฏิบัติงาน<br>จากหัวหน้างานของท่าน                                           | 6.7                           | 53.9     | 27.3     | 8.5             | 3.6                          |
| 18. หัวหน้างานของท่านได้ให้ความรู้เกี่ยวกับ<br>การปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็น<br>พิเศษอย่างเต็มที่  | 7.9                           | 51.5     | 29.7     | 8.5             | 2.4                          |
| 19. หัวหน้างานของท่านวิจารณ์หรือตำหนิการ<br>ปฏิบัติงานของท่านต่อหน้าคนอื่นทำให้ท่าน<br>ต้องอับอายหรืออับอาย | 0.6                           | 7.9      | 17.0     | 46.7            | 27.9                         |
| 20. ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน<br>ของท่านเมื่อท่านเดือดร้อนหรือเกิดเหตุ<br>ฉุกเฉิน              | 13.3                          | 59.4     | 20.0     | 3.6             | 3.6                          |

## ตาราง แสดงร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์ (ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กร                                                                                               | ร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กร |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                                    | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง         | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วยอย่าง<br>ยิ่ง |
| 21. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของท่านปฏิบัติต่อ<br>ท่านอย่างไม่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับเพื่อน<br>ร่วมงานคนอื่นๆ      | 3.0                           | 7.3      | 20.6     | 51.5            | 17.6                         |
| 22. หัวหน้างานของท่านจะจัดบุคลากรมาช่วยแบ่ง<br>เบาภาระงานของท่านเมื่อท่านไม่สามารถ<br>ปฏิบัติงานได้หรือมีงานล้นมือ | 3.6                           | 43.3     | 37.0     | 9.1             | 7.3                          |
| 23. เพื่อนร่วมงานของท่านคอยแนะนำ<br>ช่วยเหลือและชี้แนะในเรื่องการปฏิบัติงาน<br>แก่ท่าน                             | 10.9                          | 72.7     | 12.7     | 2.4             | 1.2                          |
| <b>การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน</b>                                                                                 |                               |          |          |                 |                              |
| 24. เมื่อได้พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานของท่านทำให้<br>ท่านเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน                                   | 10.3                          | 69.1     | 17.0     | 2.4             | 1.2                          |
| 25. เพื่อนร่วมงานของท่านยินดีรับฟังและ<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการ<br>ปฏิบัติงานกับท่าน                  | 12.1                          | 76.4     | 10.9     | 0.6             | 0.0                          |
| 26. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถบอกท่านได้<br>เกี่ยวกับรายละเอียดและขั้นตอนในการ<br>ปฏิบัติงาน                       | 9.7                           | 71.5     | 17.0     | 1.8             | 0.0                          |
| 27. เพื่อนร่วมงานของท่านชอบวิพากษ์วิจารณ์<br>เมื่อท่านทำงานผิดพลาด และทำให้ท่านรู้สึก<br>ไม่พอใจ                   | 1.8                           | 6.7      | 18.8     | 57.6            | 15.2                         |
| 28. เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความห่วงใย<br>หรือมาเยี่ยมท่านเมื่อท่านเจ็บป่วย                                        | 15.2                          | 66.1     | 17.0     | 1.8             | 0.0                          |

ตาราง แสดงร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กรของทันตแพทย์ (ต่อ)

| การสนับสนุนจากองค์กร                                                                       | ร้อยละของการสนับสนุนจากองค์กร |          |          |                 |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                            | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง         | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วยอย่าง<br>ยิ่ง |
| <b>การสนับสนุนด้านสวัสดิการ</b>                                                            |                               |          |          |                 |                              |
| 29. ท่านพอใจในอัตราค่าตอบแทนนอกเวลา<br>ราชการ ที่ได้รับ                                    | 1.2                           | 35.8     | 37.0     | 19.4            | 6.7                          |
| 30. ท่านพอใจในการจัดระบบสวัสดิการบ้านพัก<br>ขององค์กรของท่าน                               | 3.6                           | 39.4     | 22.4     | 24.2            | 10.3                         |
| 31. ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการขอใช้<br>สิทธิประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการอย่าง<br>เต็มที่ | 3.0                           | 43.0     | 31.5     | 16.4            | 6.1                          |
| 32. องค์กรของท่านมีการกำหนดวันลาประเภท<br>ต่างๆอย่างเหมาะสม                                | 4.2                           | 67.3     | 19.4     | 6.7             | 2.4                          |
| 33. องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่สำหรับ<br>พักผ่อนอย่างเพียงพอในช่วงเวลาพักของ<br>ท่าน      | 1.8                           | 33.9     | 27.3     | 29.7            | 7.3                          |
| 34. สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ยังไม่เพียงพอ                                            | 10.9                          | 33.3     | 33.9     | 20.0            | 1.8                          |
| 35. องค์กรมีระบบให้สวัสดิการที่ยืดหยุ่นต่อ<br>ความเดือดร้อนของบุคลากร                      | 1.2                           | 38.8     | 45.5     | 10.3            | 4.2                          |

## ตาราง แสดงร้อยละของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                                                     | ร้อยละของความผูกพันต่อองค์กร |          |          |                 |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                                         | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง        | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                                                                  | 10.9                         | 72.7     | 11.5     | 3.6             | 1.2                          |
| 2. ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้                                                                                 | 5.5                          | 60.0     | 28.5     | 4.2             | 1.8                          |
| 3. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนี้                                                                                   | 6.7                          | 62.4     | 23.6     | 6.1             | 1.2                          |
| 4. ท่านอยากบอกกับคนอื่น ๆ เรื่องคุณภาพชีวิตที่<br>ดีที่องค์กรนี้ให้กับตัวท่าน ครอบครัว และ<br>สังคมให้ผู้อื่นฟัง        | 2.4                          | 50.9     | 31.5     | 12.1            | 3.0                          |
| 5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้                                                                              | 7.3                          | 60.6     | 27.3     | 2.4             | 2.4                          |
| 6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงาน<br>ที่องค์กรนี้                                                           | 9.1                          | 60.0     | 26.1     | 2.4             | 2.4                          |
| 7. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อ<br>องค์กรมากขึ้น                                                        | 5.5                          | 48.5     | 35.8     | 7.3             | 3.0                          |
| 8. ท่านปรารถนาจะทำงานที่องค์กรนี้ให้นาน<br>ที่สุดเท่าที่จะทำได้                                                         | 6.1                          | 42.4     | 40.6     | 6.7             | 4.2                          |
| 9. ท่านยังคงทำงานอยู่ที่นี่เพราะความ<br>จำเป็นในการดำรงชีวิตเท่านั้น                                                    | 5.5                          | 13.3     | 35.2     | 41.2            | 4.8                          |
| 10. ความเป็นอยู่ที่น่าพอใจของท่านในปัจจุบัน<br>เป็นเพราะรายได้จากองค์กรนี้                                              | 4.2                          | 30.3     | 29.7     | 30.9            | 4.8                          |
| 11. ปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ชอบและตรงตาม<br>ความถนัดอยู่แล้ว จึงไม่คิดที่จะไปทำงานใน<br>องค์กรอื่นแม้ว่าจะมีรายได้ดีกว่า | 3.0                          | 29.7     | 43.0     | 17.6            | 6.7                          |
| 12. ท่านจะรู้สึกผิดที่ลาออกจากองค์กรนี้ถ้า<br>ได้รับข้อเสนอให้ทำงานในองค์กรภาคเอกชน<br>ที่ดีกว่า                        | 1.2                          | 28.5     | 39.4     | 24.2            | 6.7                          |
| 13. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อท่านลาออกจาก<br>องค์กรจะมากกว่าองค์กรภาคเอกชน                                                 | 2.4                          | 7.3      | 48.5     | 33.3            | 8.5                          |

ตาราง แสดงร้อยละของความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ (ต่อ)

| ความผูกพันต่อองค์กร                                                                                           | ร้อยละของความผูกพันต่อองค์กร |          |          |                 |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------|----------|-----------------|------------------------------|
|                                                                                                               | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง        | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็น<br>ด้วย | ไม่เห็น<br>ด้วย<br>อย่างยิ่ง |
| 14. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จขององค์กร                                           | 7.3                          | 72.7     | 17.6     | 1.8             | 0.6                          |
| 15. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง                             | 11.5                         | 70.3     | 16.4     | 1.8             | 0.0                          |
| 16. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ                             | 10.3                         | 66.7     | 21.2     | 1.8             | 0.0                          |
| 17. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ                                                  | 12.1                         | 74.5     | 13.3     | 0.0             | 0.0                          |
| 18. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย                                                       | 13.9                         | 81.1     | 4.2      | 0.0             | 0.0                          |
| 19. ท่านจะพยายามทำงานอย่างเต็มที่ให้เสร็จตามกำหนดเวลา                                                         | 16.4                         | 81.8     | 1.8      | 0.0             | 0.0                          |
| 20. แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นเมื่อได้รับมอบหมาย | 8.5                          | 66.7     | 23.6     | 0.6             | 0.6                          |
| 21. ท่านเห็นว่างานที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ท่านจึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่                     | 9.7                          | 71.5     | 16.4     | 1.8             | 0.6                          |
| 22. หากงานที่ปฏิบัติยังไม่เสร็จ ท่านมักจะอยู่ทำงานต่อจนล่วงเวลา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จเรียบร้อย                | 9.7                          | 50.9     | 28.5     | 9.7             | 1.2                          |

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

นายวัชรชัย ทิวากรกู

วัน เดือน ปีเกิด

17 สิงหาคม 2513

สถานที่เกิด

กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2532-2537

ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550-2552

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

ที่อยู่ปัจจุบัน

21/55 ตำบลแม่กลอง

อำเภอเมืองสมุทรสงคราม

จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

โทรศัพท์ 0-3472-0262

E-mail : [paelee@gmail.com](mailto:paelee@gmail.com)

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ

งานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลนภาลัย

ตำบลกระดังงา อำเภอบางคนที

จังหวัดสมุทรสงคราม 75120

โทรศัพท์ 0-3476-1476 ต่อ 127