

การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2554

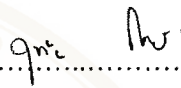
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

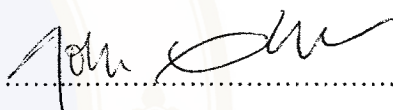
Copyright by Mahidol University


วิทยานิพนธ์


เรื่อง

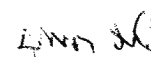
การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย

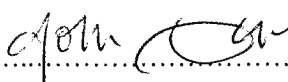
  
นางฤทัย ภูมิเจริญ  
ผู้วิจัย

  
รองศาสตราจารย์ภูมิศา อินทรประสงค์,  
พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,  
Sc.D.(Biostatistics)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


  
รองศาสตราจารย์เรดา เกษตรสุวรรณ,  
สม.(สาธารณสุขศาสตร์)  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

  
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,  
พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)  
คณบดี  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

  
รองศาสตราจารย์ภูมิศา อินทรประสงค์,  
พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)  
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)  
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์  
เรื่อง  
การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย

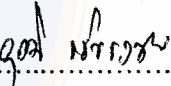
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

  
.....

ศุภชัย ภูมิเจริญ  
ผู้วิจัย

.....

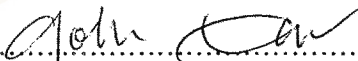
รองศาสตราจารย์เรดา เกษตรสุวรรณ,  
สม.(สาธารณสุขศาสตร์)  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....

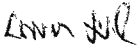
นายวุฒิ ชวัชชงชัย,  
Ph.D.(Political Science)  
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,  
Sc.D.(Biostatistics)  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....

รองศาสตราจารย์ภูมิศา อินทรประสงค์,  
พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)  
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,  
พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)  
คณบดี  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

  
.....

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,  
พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)  
คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์เรดา เกษตรสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ภัทรอาชาชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.นพ.วุฒิ ฐวิชงชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นพ.วุฒิ ฐวิชงชัย รองศาสตราจารย์ ดร.สร้อยศิริ ทวีบุรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิภาดา เลิศฤทธิ์ กรุณาช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม และให้คำแนะนำ ปรับปรุง รวมถึงข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ที่อนุญาตและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เพื่อน ๆ ในภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข รวมทั้งเจ้าหน้าที่ธุรการภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข และทพญ.ศิริพร เย็นสุข ที่ให้ความช่วยเหลือ แก่ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พ.ต.ท.พัฒนพงษ์ ภูมิเจริญ ที่เป็นกำลังใจ และช่วยสนับสนุนให้คำปรึกษาให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นจนสำเร็จการศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ฤทัย ภูมิเจริญ

การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย

INTENT TO STAY OF DENTISTS IN COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

ฤทัย ภูมิเจริญ 5136354 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), เรดา เกษตรสุวรรณ, ส.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), จรรยา ภัทรอาษาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่และมีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 403 คน การสุ่มตัวอย่างสุ่มแบบหลายชั้นภูมิ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย แบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย การตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.11 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความพึงพอใจในงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 56.56 เฉย ๆ ร้อยละ 41.4 ไม่พึงพอใจในงาน ร้อยละ 2.04 ภาพรวมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.412$  และ  $0.647$   $p\text{-value} < .001$  ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 42.4 ( $R^2 = .424$ )

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การมีส่วนร่วม สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังค่านิยม กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ และกำหนดนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

คำสำคัญ: การตั้งใจคงอยู่ในงาน / ความพึงพอใจในงาน / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร /

ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

## INTENT TO STAY OF DENTISTS IN COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

RUETHAI BHUMICHAREON 5136354 PPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEV. ADM.)  
REDA KASETSUWAN, M.P.H.(PUBLIC HEALTH), JANYA PATTARA-ACHACHAI,  
Sc.D.(BIOSTATISTICS)

## ABSTRACT

This research is a cross-sectional explanatory study with the main objective to explain the relationship among job satisfaction, organizational commitment, and intention to remain as a dentist in community hospitals in Thailand. The sample group comprised 403 dentists in community hospitals with at least one year of service. Random sampling was done using the multi stage and the simple random sampling methods. The data collection tool was a questionnaire which consisted of questions about intention to stay at the job, job satisfaction, and organizational commitment. 343 questionnaires (85.11%) were used to analyze data. Data was analyzed using descriptive statistics, Pearson's product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that the intention of dentists to remain working as dentists in community hospitals was at a high level. Overall job satisfaction who were satisfied were at 56.56%, those who were undecided were at 41.4% and those who were unsatisfied were at 2.04%. Overall organizational commitment was at a high level. Job satisfaction and organizational commitment were positively associated with the intention to remain as a dentist in community hospitals ( $r = 0.412$  and  $0.647$ ,  $p\text{-value} < .05$ , respectively). Job satisfaction and organizational commitment explained 42.4% ( $R^2 = .424$ ) of the variance in the intention to remain as a dentist in community hospitals.

According to the research, administrators should establish participation strategies, set values, provide stimulus and motivation, provide empathy, and set policies to support relationships among employees in the organization.

KEY WORDS: INTENTION TO STAY / JOB SATISFACTION /  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DENTISTS IN  
COMMUNITY HOSPITALS

139 pages

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ณ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานงานวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	5
1.6 ตัวแปรที่ใช้สำหรับงานวิจัย.....	8
<b>บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม</b>	
2.1 โรงพยาบาลชุมชน.....	13
2.2 การตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	14
2.3 ความพึงพอใจในงาน.....	25
2.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
<b>บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย</b>	
3.1 วิธีการวิจัย.....	51
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	51
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	63
3.5 วิธีการเก็บข้อมูล.....	64

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การพิจารณาด้านจริยธรรม.....	65
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน.....	67
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน	71
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน	73
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาล ชุมชน.....	80
ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน.....	87
<b>บทที่ 5 อภิปรายผลการวิจัย.....</b>	<b>91</b>
<b>บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>95</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณภาษาไทย.....</b>	<b>98</b>
<b>บทสรุปแบบสมบูรณภาษาอังกฤษ.....</b>	<b>107</b>
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>117</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>124</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย.....</b>	<b>139</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า	
1.1	ร้อยละของทันตแพทย์ที่ลาออกจำแนกตามสถานพยาบาล พ.ศ. 2546 – 2548.....	2
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	54
3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสำหรับภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	56
3.3	ค่าความเชื่อมั่นและค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง.....	64
4.1	จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน.....	69
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน.....	72
4.3	จำนวน และร้อยละของ การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในภาพรวมเมื่อพิจารณารายชื่อ.....	72
4.4	จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในภาพรวมและรายด้าน.....	73
4.5	จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จำแนกรายด้าน และรายชื่อ.....	77
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนและรายด้าน.....	83
4.7	จำนวนและร้อยละของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ.....	84
4.8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายด้าน.....	88
4.9	การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน.....	89

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน”.....	10
2.1	ตัวแบบสาเหตุของการลาออกของไฟรซ์.....	19
2.2	ตัวแบบการคงอยู่ในงานของ ทอลตัน และคณะ.....	21
2.3	ตัวแบบการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน ของเอลเลนเบคเกอร์	23
3.1	การสุ่มตัวอย่างทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย.....	55
3.2	การสุ่มตัวอย่างทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย.....	58

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่หนึ่งที่จะทำให้องค์กรเกิดประสพผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลจะส่งผลทำให้องค์กรประสบปัญหาเป็นอย่างมากและทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรต่ำลง (Hom and Griffeth, 1995: 14) การลาออกเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ และการลาออกทำให้องค์กรเกิดการสูญเสียค่าใช้จ่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทดแทน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม อาจส่งผลถึงคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและผู้ที่มาแทนอาจจะยังไม่มี ความชำนาญ ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเพราะบุคลากรที่เป็นหลักสำคัญได้ออกไปแล้วสุดท้ายมีผลต่อบุคลากรที่ยังอยู่เพราะสูญเสียขวัญกำลังใจ (Hom and Griffeth, 1995: 14) การลาออกและการโอนย้ายเป็นตัวชี้วัดหนึ่งแสดงว่าองค์กรเกิดปัญหาการคงอยู่ (Hofman, 1981: 37-39) การแก้ปัญหาการคงอยู่เริ่มต้นจากการแก้ปัญหาการลาออก แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือต้องพยายามรักษามูลค่าบุคลากรให้ยังคงอยู่ในองค์กร (Cappelli, P แพลและเรียบเรียงโดยประคัลภ์ ปัทมพลงกูร, 2550: 107-139) ดังนั้นแนวทางที่จะลดปัญหาการคงอยู่ที่สำคัญ คือ 1. พยายามลดการลาออกของบุคลากรโดยการค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการลาออก 2. พยายามส่งเสริมให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเป็นการเพิ่มความสำคัญของทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างบุคลากรที่คงอยู่ในองค์กรกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และช่วยลดต้นทุนการเข้าออกของพนักงาน

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขประสบปัญหาการขาดแคลนของทันตแพทย์ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหาการกระจายของจำนวนทันตแพทย์ และการเข้าถึงบริการ (พิศักดิ์ องค์กริริมงคล, 2542: 11-13) ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2547 กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการจัดสรรทันตแพทย์ให้มีการกระจายกำลังคนตามหลักภูมิศาสตร์และสารสนเทศ โดยกำหนดสัดส่วนจำนวนทันตแพทย์ต่อประชากรสำหรับบริการทุติยภูมิระดับต้น คือ 1 ต่อประชากร 12,500 คน โดยอย่างน้อยต้องมีทันตแพทย์ 2 คน สำหรับบริการทุติยภูมิระดับกลาง คือ 1 ต่อประชากร 75,000 คน และบริการทุติยภูมิระดับสูง คือ 1 ต่อประชากร 50,000 คน (คณะกรรมการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสถานพยาบาลระดับปฐมภูมิ กรม

สนับสนุนบริการสุขภาพ ขึ้นอ้างใน โกเมธ วิชชาวุธ และคณะ, 2551: 54-68) จากฐานข้อมูลทันตบุคลากร ปี 2553 พบว่าสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากร ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานสถานพยาบาล คือในเขต ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากร คือ 1 : 16,368 คน (www.anamai.ecgates.com/public\_content/files/001/0000606\_1.pdf) นอกจากนี้ยังพบปัญหาบางพื้นที่ที่ไม่มีทันตแพทย์ ปฏิบัติราชการอยู่จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่เหล่านั้นขาดโอกาสการเข้าถึงการบริการรักษาของ ภาครัฐ ซึ่งอำเภอที่ไม่มีทันตแพทย์อยู่เสมอ ได้แก่ ภาคเหนือ อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร ภาค ตะวันออก คือ อำเภอเกาะสีชัง จังหวัดชลบุรี และกิ่งอำเภอเกาะกูด จังหวัดตราด ภาคใต้ อำเภอจุฬา ภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช กิ่งอำเภอวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (โกเมศ วิชชาวุธ และคณะ, 2551: 54-68) การขาดแคลนจะยิ่งมากขึ้นไปอีกถ้าบุคลากร ในองค์กรมีแนวโน้มลาออกเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษา โกเมศ วิชชาวุธ และคณะ (2551: 54-68) พบว่าอัตราการคงอยู่จะลดลง เรื่อย ๆ ตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานคือมีจำนวนทันตแพทย์ลดลงตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและ ทันตแพทย์ที่ลาออกจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยปี พ.ศ. 2548 ลาออกคิดเป็นร้อยละ 46.52 เมื่อเทียบกับจำนวนทันตแพทย์ที่ได้รับจัดสรร นอกจากนี้ พบว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีแนวโน้มการ ลาออกมากขึ้นดังตารางที่ 1.1

**ตารางที่ 1.1** ร้อยละของทันตแพทย์ที่ลาออกจำแนกตามสถานพยาบาล พ.ศ. 2546 - 2548

ปี พ.ศ.	รพช
2546	4.46
2547	7.99
2548	6.20

**แหล่งที่มา:** กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย พ.ศ.2546-2548 อ้างใน โกเมธ และคณะ, 2551: 58

สาเหตุการลาออกของทันตแพทย์ คือ กลับภูมิลำเนา มีครอบครัว ไม่ชอบระบบราชการ ต้องการทำงานภาคเอกชน การลาศึกษาต่อมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับการ ลาออก คือ อายุราชการ ภูมิลำเนา ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สถานที่ทำงานอยู่จังหวัดเดียวกับ ภูมิลำเนา ที่ทำงานมีการคมนาคมสะดวก รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (ภาระงาน การเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการทำงาน งานที่ทำทนาย งานที่มีคุณค่า งานที่มีความสุข)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน(รายได้รวม เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพิ่มจากเงินเดือน) ปัจจัยเรื่องการยอมรับและความสัมพันธ์ (ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีที่ปรึกษาช่วยแนะนำแก้ไข) และมีโอกาสได้ศึกษาต่อ มีบางปัจจัยที่สามารถทำนายการลาออก คือ อายุราชการ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (ภาระงาน การเปลี่ยนแปลงระบบการประเมินผลการทำงาน) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (สถานที่ทำงานอยู่จังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา) (โกเมศ วิชชาวุธ และคณะ, 2551: 17-33)

กระบวนการลาออกมีหลายขั้นตอน โดยก่อนที่จะลาออกนั้นจะมีการตัดสินใจว่าจะตั้งใจลาออกหรือจะตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mobley et al., 1977: 238, Price 2000: 602., Tauton, 1997: 205) ดังนั้นขั้นตอนการตั้งใจคงอยู่ในงานจึงสามารถทำนายการลาออกได้ดี (Alexander et al., 1998: 415) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน (pay) (Kovner et al., 2009: 81) สวัสดิการ (benefit) (Brewer et al., 2009: 940, Kovner et al., 2009: 81) โอกาสในการทำงาน (local and nonlocal opportunity) (Kovner et al., 2009: 81) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (Kinship responsibilities) (McCarthy et al., 2003: 248, Kovner et al., 2009: 81) บรรยากาศองค์กร (Hwang, Chang, 2009: 73, Mrayyan, 2008: 220) อิสระในการทำงาน (autonomy) การสนับสนุนจากหัวหน้า (supervisor support) โอกาสในการทำงาน (promotion opportunity) (Kovner et al., 2009: 81) ความเครียด (AbuAlRub, Al-Zaru, 2008: 227) ความขัดแย้งครอบครัว (work-family conflict) (Brewer CS et al., 2009: 940) การทำงานระหว่างกลุ่ม (Work group cohesion) (Sourdif, 2004: 59) ความพึงพอใจในการทำงาน (Kovner et al., 2009: 81, Zaghoul, Al-Hussaini, Al-Bassam, 2008: 51, Gregory et al., 2007: 119, Mrayyan, 2007: 125, Kudo et al., 2006: 504, Tourangeau, Cranley, 2006: 497, Sourdif, 2004: 59, Dick et al., 2004: 351, McCarthy et al., 2003: 248, Kunaviktikul et al., 2000: 9) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Kovner et al., 2009: 235, Cho, Johanson, Guchait, 2009: 374, Garbee, Killacky, 2008: 497, Tourangeau, Cranley, 2006: 497, Tallman, Bruning, 2005: 32)

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมการถอนตัว คือ การลาออกและการขาดงาน (สมยศ นาวิการ, 2544: 226-227) และพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการตั้งใจลาออก (Kinicki, Kreitner, 2008: 164) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าถ้ามีความพึงพอใจ ในงานสูงจะทำให้มีผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น (Tourangeau, Cranley, 2006: 497, McCarthy et al. 2003: 252) จากการศึกษาหลายการศึกษาพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Kovner et al., 2009: 81, Zaghoul, Al-Hussaini, Al-Bassam, 2008: 51, Mrayyan, 2007: 125, Kudo et al., 2006: 504, Tourangeau, Cranley, 2006: 497, Sourdif, 2004: 59, Dick et al., 2004: 351, McCarthy et al., 2003: 248, Kunaviktikul et al., 2000: 9) และพบว่าความพึงพอใจในการ

ทำงานต่ำกว่าร้อยละ 65 จะเป็นตัวบ่งบอกที่สำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน (Ingersoll et al., 2002: 250)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนายที่ดีของการลาออกโดยผ่านตัวกลางคือการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Wagner, 2007: 235) หลายการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Kovner et al., 2009: 235, Cho, Johanson, Guchait 2009: 374, Garbee, Killacky, 2008: 497, Tourangeau, Cranley, 2006: 497, Tallman, Bruning, 2005: 32) โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำให้อัตราการตั้งใจลาออกของบุคลากร (Cho, Johanson, Guchait, 2009: 32) และบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีการตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Meyer, Allen, 1997: 25) และบางการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวแทนการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mrayyan, 2007: 223)

จากสถานการณ์ดังกล่าวเบื้องต้นสรุปได้ว่าทันตแพทย์มีแนวโน้มลาออกจากราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะทันตแพทย์ที่ทำงานอยู่ตามภูมิภาค ได้แก่ทันตแพทย์ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจวิเคราะห์ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งการศึกษานี้ทำให้ทราบถึงการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการลดการสูญเสียทันตแพทย์และเพิ่มการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ได้

## 1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

### วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. วิเคราะห์ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

3. วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

### 1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

2. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายคือทันตแพทย์เฉพาะโรงพยาบาลชุมชนทั่วประเทศที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป และไม่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท

### 1.5 นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**การตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay)** หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความคิดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อไปในอนาคต

**ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)** หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบงานทั้งลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตามแนวคิดของ Smith Kendall และ Hulin 1969 ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงาน (Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบปัจจุบัน มีความรู้สึกเป็นงานที่ที่น่าสนใจ มีคุณค่าทำหยาต่อความสามารถ และภาคภูมิใจผลงานที่เกิดขึ้น

2. รายได้ (Pay) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนและรู้สึกว่าเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotions) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบโอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับการพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม

4. ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าโดยตรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย

5. ผู้ร่วมงาน (Co-Workers) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบบรรยากาศทำงานร่วมกันอย่างป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กรในด้าน ความรู้สึก ความต่อเนื่อง และบรรทัดฐานตามแนวคิดของ Meyer, Allen & Smith (1993)

1. ด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กร จนทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร

2. ด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กร ที่เกิดจากการทุ่มเทสิ่งต่าง ๆ ให้องค์กร จึงต้องการที่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความรู้สึกถึงความมุ่งมั่นใส่ใจองค์กร เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกมัดที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล

**ทันตแพทย์** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพทันตกรรม สำเร็จการศึกษาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต หรือสูงกว่า และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

**โรงพยาบาลชุมชน** หมายถึง สถานบริการสุขภาพระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีจำนวนเตียงไว้รับผู้ป่วยไม่เกิน 150 เตียง

**โรงพยาบาลทุติยภูมิระดับต้น** หมายถึง เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่จัดสรรตามหลักภูมิศาสตร์และสารสนเทศ มีระดับการรักษาโดยแพทย์เวชปฏิบัติทั่วไปหรือเวชปฏิบัติครอบครัว

**โรงพยาบาลทุติยภูมิระดับกลาง** หมายถึง เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่จัดสรรตามหลักภูมิศาสตร์และสารสนเทศ มีระดับการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทางสาขาหลัก

**โรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูง** หมายถึง เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่จัดสรรตามหลักภูมิศาสตร์และสารสนเทศ มีระดับการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทางสาขารอง

**ภาคเหนือ** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ทางตอนเหนือของประเทศไทยมี 17 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

**ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มี 19 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุรธานี และอุบลราชธานี

**ภาคกลาง** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ตอนกลางและชายฝั่งทะเลตะวันออกของประเทศไทย มี 25 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี ชัยนาท นครนายก นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี ประจวบคีรีขันธ์ พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรปราการ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

**ภาคใต้** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ตอนใต้ของประเทศไทย มี 14 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สงขลา สตูล และสุราษฎร์ธานี

**เขต 1** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี

**เขต 2** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง

**เขต 3** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครนายก สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว

**เขต 4** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรี สุพรรณบุรี

**เขต 5** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร

**เขต 6** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคใต้ที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชุมพร นครศรีธรรมราช พัทลุง และ สุราษฎร์ธานี

**เขต 7** หมายถึง เขตหนึ่งที่อยู่ภาคใต้ที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกระบี่ ตรัง พังงา ภูเก็ต ระนอง

**เขต 8 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคใต้ที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 5 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนราธิวาส ปัตตานี ยะลา สงขลา สตูล

**เขต 9 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคกลางที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดจันทบุรี ชลบุรี ตราด ระยอง

**เขต 10 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดเลย หนองคาย หนองบัวลำภู อุดรธานี

**เขต 11 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนครพนม มุกดาหาร สกลนคร

**เขต 12 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด

**เขต 13 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี

**เขต 14 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์

**เขต 15 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

**เขต 16 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย เชียงราย น่าน พะเยา แพร่

**เขต 17 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย ตาก พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์

**เขต 18 หมายถึง** เขตหนึ่งที่อยู่ภาคเหนือที่แบ่งตามกระทรวงสาธารณสุข มี 4 จังหวัด ประกอบด้วย กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

## 1.6 ตัวแปรที่ใช้สำหรับงานวิจัย

### 1. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

การตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay) ของไพรซ์ (Price, 2001)

### 2. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ของสมิธ เคนดอล ฮูลิน (Smith, Kendall, Hulin, 1969)

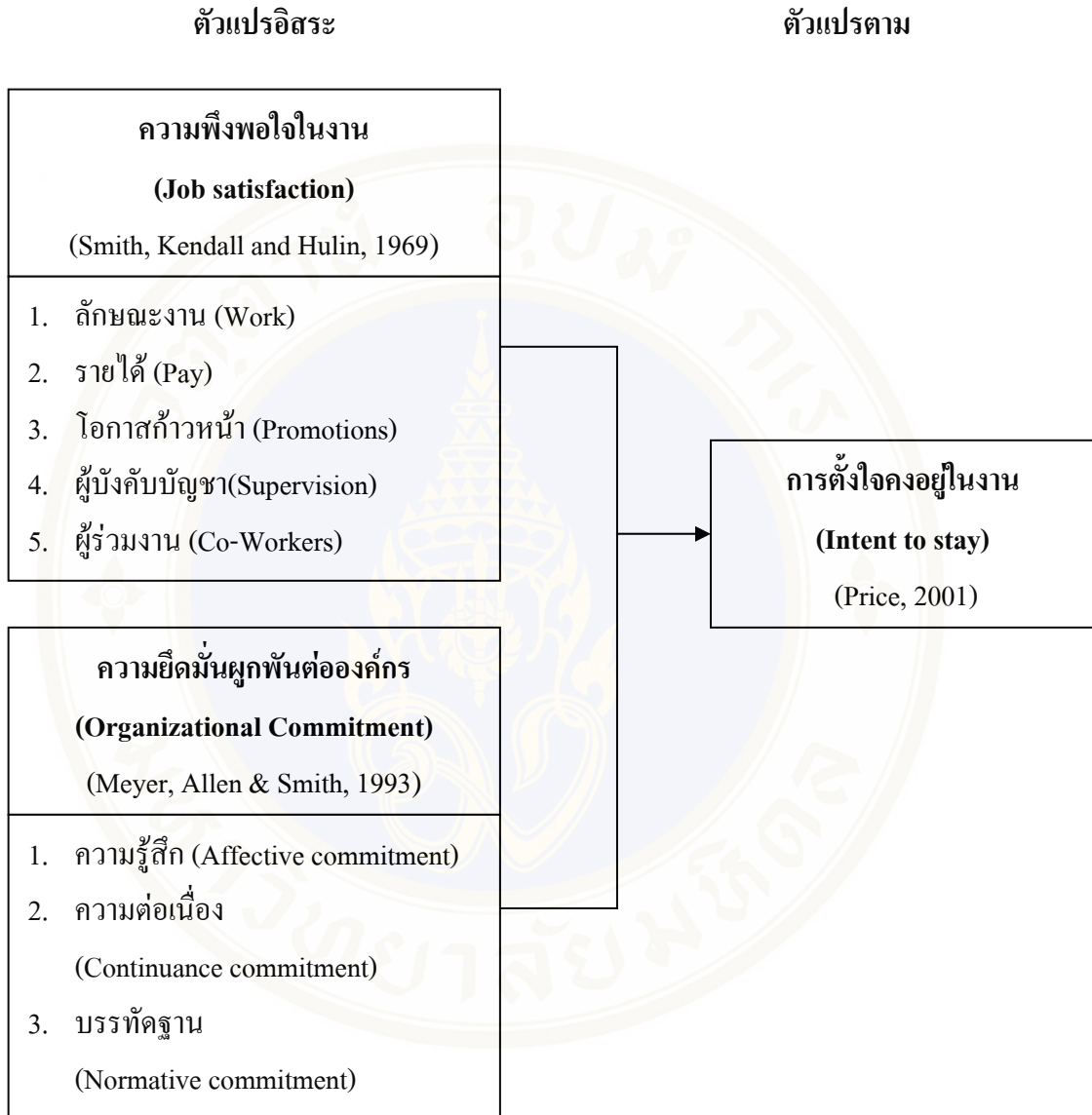
- 1) ลักษณะงาน (work)
- 2) รายได้ (Pay)
- 3) โอกาสก้าวหน้า (Promotions)
- 4) ผู้บังคับบัญชา(Supervision)
- 5) ผู้ร่วมงาน (Co-Workers)

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ของเมเยอร์  
อะเลน และสมิทซ์ (Meyer, Allen & Smith, 1993)**

- 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective  
commitment)
- 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance  
commitment)
- 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative  
commitment)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร  
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงานตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1.1

**กรอบแนวคิด (Conceptual framework)**



**แผนภาพที่ 1.1** กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง “การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน”

โดยสรุปในบทที่ 1 ผู้วิจัยกล่าวถึงปัญหาของทันตแพทย์มีแนวโน้มลาออกจากราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะทันตแพทย์ที่ทำงานอยู่ตามภูมิภาค ซึ่งการลาออกส่งผลถึงการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชน และการตั้งใจคงอยู่ในงานสามารถทำนายลาออกได้ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่ามี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ความ

พึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งนำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัยโดยความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรอิสระ และการตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นตัวแปรตาม มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน และวัตถุประสงค์รองคือ วิเคราะห์ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนและสมมติฐานการวิจัยทั้งหมด 2 ข้อ คือ ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับ การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมจะนำเสนอในบทที่ 2 ต่อไป

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม

ในงานวิจัยเรื่อง “การตั้งกองอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

#### 2.1 โรงพยาบาลชุมชน

2.1.1 ความหมายของโรงพยาบาลชุมชน

2.1.2 ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

#### 2.2 การตั้งกองอยู่ในงาน

2.2.1 ความหมายของการตั้งกองอยู่ในงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีการตั้งกองอยู่ในงาน

2.2.3 การวัดการตั้งกองอยู่ในงาน

#### 2.3 ความพึงพอใจในงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

2.3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

#### 2.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.4.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดดังนี้

## 2.1 โรงพยาบาลชุมชน

### 2.1.1 ความหมายของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในไม่เกิน 150 เตียง มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน เป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน ระดับอำเภอ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2527: 9, อังในมณีรัตน์ แสงเดือน, 2542)

### 2.1.2 ทัศนแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

ทัศนแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นบุคลากรที่ประกอบวิชาชีพทัศนกรรมและปฏิบัติงานในหน่วยงานทันตสาธารณสุขโดยหน่วยงานทันตสาธารณสุขมีหน้าที่ดังนี้ (สุณี, สุริยา, กฤตวิทย์, 2552: 9-10)

#### 1. งานบริหารและงานแผนงาน

1.1 จัดทำแผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข  
1.2 จัดทำแผนงบประมาณประจำปีและบริหารงบประมาณ  
1.3 จัดแบ่งงานและมอบหมายงานให้แก่บุคลากร และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรงานทันตสาธารณสุขให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 1.4 การบริหารงานพัสดุ

1.5 จัดระบบข้อมูลและสารสนเทศด้านทันตสาธารณสุข และการประเมินผลงานของฝ่าย ตลอดจนสนับสนุนการจัดทำข้อมูลข่าวสาร และการประเมินผลงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล อำเภอและจังหวัด

1.6 การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ในระบบการนิเทศแบบผสมผสานและนิเทศเฉพาะกิจ ด้านเทคนิคบริการแก่ทันตบุคลากรและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอื่น ๆ

#### 2. งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพบริการ

##### 2.1 ดำเนินการศึกษาและค้นคว้าวิจัย

##### 2.2 วางแผนและดำเนินงาน โครงการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

### 3. งานบริการทันตกรรม

3.1 จัดคลินิกบริการทันตกรรมบำบัดในโรงพยาบาล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนภายในอำเภอ และทันตกรรมป้องกันเพื่อรองรับการรักษาทันตกรรมตามระบบส่งเสริมสุขภาพในทุกกลุ่มวัย

3.2 จัดหน่วยทันตสาธารณสุขเคลื่อนที่เพื่อรองรับระบบเฝ้าระวังทันตสุขภาพในโรงเรียนประถมศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ขาดบริการ และห่างไกล

### 4. งานส่งเสริมทันตสาธารณสุข

ดำเนินการส่งเสริมทันตสุขภาพในกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มหญิงตั้งครรภ์ กลุ่มเด็อายุ 0-2 ปี ในคลินิกเด็กดี กลุ่มอายุ 3-6 ปี ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนอนุบาล กลุ่มนักเรียนประถมศึกษา กลุ่มนักเรียนมัธยม กลุ่มผู้ใหญ่ และกลุ่มผู้สูงอายุ

### 5. งานทันตสาธารณสุขชุมชน

5.1 ให้ทันตสุขศึกษา ประชาสัมพันธ์ งานทันตสาธารณสุขแก่ประชาชนที่มารับในส่วนของทันตกรรมบริการในโรงพยาบาลและในชุมชน

5.2 ดำเนินงานทันตสาธารณสุขระดับหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบ

5.3 ให้การสนับสนุนงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล

สรุปแล้วทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีหน้าที่ให้บริการทันตกรรม งานส่งเสริมทันตสาธารณสุข ทันตสาธารณสุขชุมชน งานวิชาการ งานบริหารและแผนงาน โดยเน้นงานให้บริการและงานส่งเสริมทันตสาธารณสุขเป็นหลัก

## 2.2 การตั้งใจคงอยู่ในงาน

### 2.2.1 ความหมายของการตั้งใจคงอยู่ในงาน

การตั้งใจคงอยู่ในงานในต่างประเทศใช้หลายคำได้แก่ intention to stay, intent to stay, intention to remain, intent to work แต่ในการศึกษานี้ใช้ “intent to stay” ในความหมายของ “การตั้งใจคงอยู่ในงาน”

ฮอฟแมน (Hofmann, 1981: 37) ให้ความหมายไว้ “การตั้งใจคงอยู่ในงาน” หมายถึง ร้อยละของพยาบาลที่ยังทำงานในระหว่างปี

บอยล์ และคณะ (Boyle et al., 1999: 362) ให้ความหมาย “การตั้งใจคงอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่ตั้งใจคงอยู่ในองค์กร หรือในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

คุณาวีกติกุล และคณะ (Kunnaviktikul et al., 2000: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่จะปฏิบัติงานในปัจจุบันและวางแผนที่จะปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

ไพรซ์ (Price, 2001: 608) ให้ความหมายไว้ว่า “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงบวกของแต่ละบุคคลที่มีความคิดที่จะสมัครใจออกจากเป็นพนักงานหรือจากองค์กร

ซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 62) ให้ความหมายไว้ว่า “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่ตั้งใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร

จิกอรี และคณะ (Gregory et al., 2007: 122) ให้ความหมายไว้ว่า “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคคลที่มีความคิดที่จะอยู่เป็นพนักงาน โดยจะออกจากงานเมื่อสามารถหางานได้และมีสถานที่ทำงานที่ดีเพียงพอที่เปลี่ยนงาน

จารณี ศรีประเสริฐ (2551: 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่จะวางแผนคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปแล้วความหมายของการตั้งใจอยู่ในงานคือ ระดับความรู้สึก การรับรู้ หรือการตัดสินใจของบุคลากรที่จะตั้งใจทำงานอยู่ในหน่วยงานปฏิบัติหรือในองค์กรและจะออกจากงานก็ต่อเมื่อมีสถานที่ดีพอที่จะเปลี่ยนงาน การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ให้คำจำกัดความ “การตั้งใจอยู่ในงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความคิดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อไปในอนาคต

## 2.2.2 แนวคิดทฤษฎีการตั้งใจอยู่ในงาน

แนวคิดของมอบเลย์ (Mobley, 1977: 238) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับกระบวนการตัดสินใจในการลาออก ประกอบด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นตอนประเมินงานปัจจุบันของคุณ
- 2) ขั้นตอนแสดงระดับของอารมณ์ของความพึงพอใจในงาน และไม่พึงพอใจในงาน จะมีผลทำให้เกิดทางเลือกรูปแบบพฤติกรรมการถอนตัว เช่น การขาดงาน
- 3) ขั้นที่เป็นผลของความไม่พึงพอใจในงานซึ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดที่จะลาออกจากงาน
- 4) ขั้นตอนประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการสูญเสียหากต้องการลาออก
- 5) ขั้นที่บุคคลตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือก ซึ่งมีปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น การย้ายงานของกลุ่มสมรสที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ปัญหาสุขภาพ

6) **ค้นหาทางเลือก** หมายถึง ถ้าไม่มีทางเลือกมา ก็จะพยายามแสวงหา  
ทางเลือก

7) **ขั้นการประเมินทางเลือก**

8) **ขั้นของการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน**

9) **ขั้นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป**

10) **ขั้นของการตัดสินใจลาออกจากงานหรือจะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป**

รูปแบบการลาออกของมอเบิลย์ (Mobley, 1977: 237-239) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดที่จะลาออก ซึ่งจะทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกหรือคงอยู่ โดยจะมีการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำ กับทางเลือกใหม่ ซึ่งการตัดสินใจในการเลือกมีปัจจัยทางด้านทางด้านเศรษฐศาสตร์ และปัจจัยทางจิตวิทยาเข้ามาเกี่ยวข้อง ถ้ามีความพึงพอใจกับทางเลือกใหม่อาจทำให้เกิดการลาออก แต่ถ้าพึงพอใจกับงานในปัจจุบันก็เกิดการคงอยู่กับองค์กร แต่ไม่ได้หมายความว่าบุคคลนั้นจะยึดอยู่กับองค์กรตลอดไป ถ้ามีทางเลือกมากระตุ้นบุคคลนั้นก็ใช้กระบวนการตัดสินใจลาออกจากองค์กรอีกครั้งจนกว่าจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรืองานที่ทำมีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดีที่ทำให้ดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรต่อไป

รูปแบบการลาออกนี้แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจและการลาออกจากงานประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก การประเมินประโยชน์ที่คาดหวังจากการแสวงหาทางเลือกใหม่ การตั้งใจที่แสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือก ซึ่งนำไปสู่การตั้งใจที่จะอยู่หรือตั้งใจที่จะลาออก รูปแบบการลาออกนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยทั้งทางจิตวิทยาและทางเศรษฐศาสตร์

**แนวคิดของไพรซ์ (Price, 2001: 600-624)** ทำการศึกษาจาก 33 การศึกษา ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลสะท้อนต่อการลาออก ซึ่งเป็นการลาออกแบบสมัครใจ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

**ปัจจัยภายนอก (Exogenous) ประกอบด้วย**

1. **โอกาส (Opportunity)** หมายถึง การมีทางเลือกในการหางานและมีความต้องการของตลาดแรงงาน

2. **ความรับผิดชอบครอบครัว (Kinship Responsibility)** หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบต่อครอบครัวโดยเน้นไปที่พ่อแม่ ลูก สามี หรือภรรยา

3. **การได้รับการฝึกฝน (General Training)** หมายถึง ระดับความรู้และทักษะของแต่ละบุคคลที่จำเป็นสำหรับงาน

4. ความเกี่ยวข้องกับงาน (Job involvement) หมายถึง ความเต็มใจมีส่วนที่สนับสนุนงาน
5. ความรู้สึกบวก/ลบ (Positive/Negative Affectivity) หมายถึง อารมณ์ที่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ
6. อิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับของการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ
7. ความเครียด (Job stress) หมายถึง ความเครียดจากการทำงานซึ่งมาจากการขาดแคลนทรัพยากรในการทำงาน การมีบทบาทไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในงานและมีปริมาณงานที่มาก
8. การกระจายความยุติธรรม (Distributive justice) หมายถึง การให้รางวัลหรือการลงโทษที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อย่าง ความเสมอภาค ความเท่าเทียม และเป็นธรรม
9. ค่าจ้าง (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
10. โอกาสที่เลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotional chances) หมายถึง ระดับของวิชาชีพที่มีโอกาสก้าวหน้าในองค์กร
11. งานประจำ (Routinization) หมายถึง งานที่ต้องเป็นประจำ
12. การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนหรือการได้รับความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาจากการทำงาน

#### **ปัจจัยภายใน หรือตัวกลาง (Endogenous, intervening)**

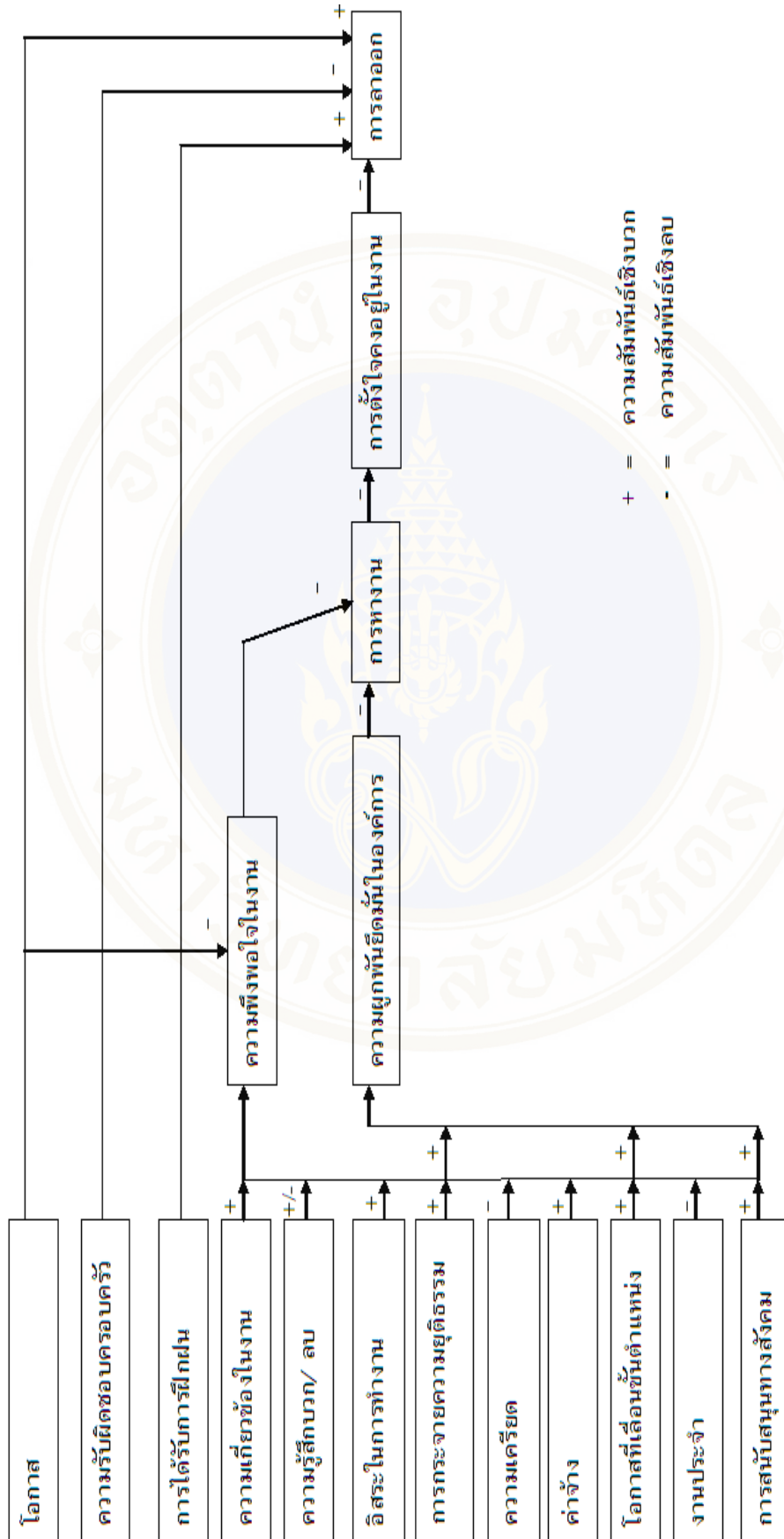
1. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกชอบในงาน
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง พนักงานมีความจงรักภักดีในงานเทียบเท่ากับความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) ของเมเยอร์ และอะเลน (Meyer & Allen, 1991: 67)
3. การหางาน (Search behavior) หมายถึง พนักงานกำลังหางานที่อื่น
4. การตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay) หมายถึง การที่พนักงานวางแผนที่จะอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

โดยเขียนโมเดลการลาออกได้ดังแผนภาพที่ 2.1

รูปแบบการลาออกของ ไพรซ์ (Price, 2001: 609) สามารถสรุปได้ คือ

1. บุคลากรจะคาดหวังกับองค์กรถ้าได้ตามความคาดหวัง เขาก็จะพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและก็จะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป
2. บุคลากรในองค์กรคำนึงถึง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรกับพนักงาน
3. บุคลากรจะเปรียบเทียบ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และการสูญเสียหากต้องออกจากองค์กร





แผนภาพที่ 2.1 ตัวแบบสาเหตุของการลาออกของไพรซ์ (Price, 2001: 602)

แนวคิดของทอลตัน และคณะ (Tautons et al., 1997: 205) กล่าวว่าในองค์กรที่มีสถานการณ์ที่มีความเป็นพลวัต (dynamic) ตัวบ่งชี้ถึงการคงอยู่ของพยาบาลมีทั้งหมด 4 ด้านดังต่อไปนี้ (ดังแผนภาพที่ 2.2)

### 1. คุณลักษณะของผู้บริหาร (Managerial Characteristic):

1.1 ลักษณะผู้นำ (Leadership style): ลักษณะผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงาน (Structuring Expectations Leadership Style) ลักษณะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล (Consideration Leadership Style)

1.2 อำนาจ (Power): อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) อำนาจในตัวบุคคล (Personal Power)

1.3 การมีอิทธิพล (Influence): การมีอิทธิพลต่อการประสานงานในการทำงาน (Work activity Influence) การมีอิทธิพลต่อบุคคล (Personal resources Influence)

### 2. คุณลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristic)

2.1 การควบคุมการทำงาน (Control over practice)

2.2 ความยุติธรรมในงาน (Distributive justice)

2.3 โอกาสได้รับการส่งเสริม (Promotional opportunity)

2.4 ลักษณะหน่วยงาน (Unit structure) ได้แก่ อัตราค่าใช้จ่ายของชั่วโมงการทำงาน อัตราพยาบาล อัตราเวลาทำงาน ภาระงานของหน่วยงาน

### 3. คุณลักษณะของงาน (Work Characteristic)

3.1 อิสระในการทำงาน (Autonomy)

3.2 เครื่องมือในการสื่อสาร (Instrument communication)

3.3 สัมพันธภาพในการทำงาน (Work group cohesion)

3.4 ลักษณะงานประจำ (Routinization)

3.5 ความเครียดในงาน (Job stress): ความเครียดตามสถานการณ์ (Situation stress) ความเครียดในบุคคล (Person stress)

### 4. ลักษณะของพยาบาล (Nurse Characteristic)

4.1 โอกาสภายนอก (Opportunity elsewhere)

4.2 ระดับการศึกษา (Nursing education)

4.3 จำนวนปีที่ทำงาน (Tenure)

4.4 สถานะภาพ (Marital)

4.5 ระดับการตัดสินใจ (Job decision priorities)



แผนภาพที่ 2.2 ตัวแบบการคงอยู่ในงานของ ทอลตัน และคณะ (Tautons et.al., 1997: 207)

ทอลตัน และคณะ (Tautons et al., 1997: 205) ทำการศึกษาเรื่อง ลักษณะผู้นำของผู้จัดการกับการคงอยู่ของพยาบาล โดยกล่าวว่าทำการศึกษาพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด 1,171 คน โดยใช้รูปแบบพฤติกรรมในองค์กรของลีวีทซ์ (Leavitt's) ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะผู้บริหาร คุณลักษณะองค์กร คุณลักษณะของพยาบาล และคุณลักษณะของงาน พบว่าปัจจัยทั้ง 4 สามารถทำนายการคงอยู่ได้ ร้อยละ 22 และคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการคงอยู่ในงาน โดยผ่านตัวกลาง คุณลักษณะของงาน ความเครียดในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันยึดมั่นในงาน และการตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำแบบ มุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล และการตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการคงอยู่ในงาน

แนวคิดของเอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004: 303) ได้ทบทวนวรรณกรรมการคงอยู่ในงานของพยาบาลพบว่า การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมาก และได้นำเสนอรูปแบบการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน ดังแผนภาพที่ 2.3 และอธิบายปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่ามี 2 ปัจจัย ได้แก่

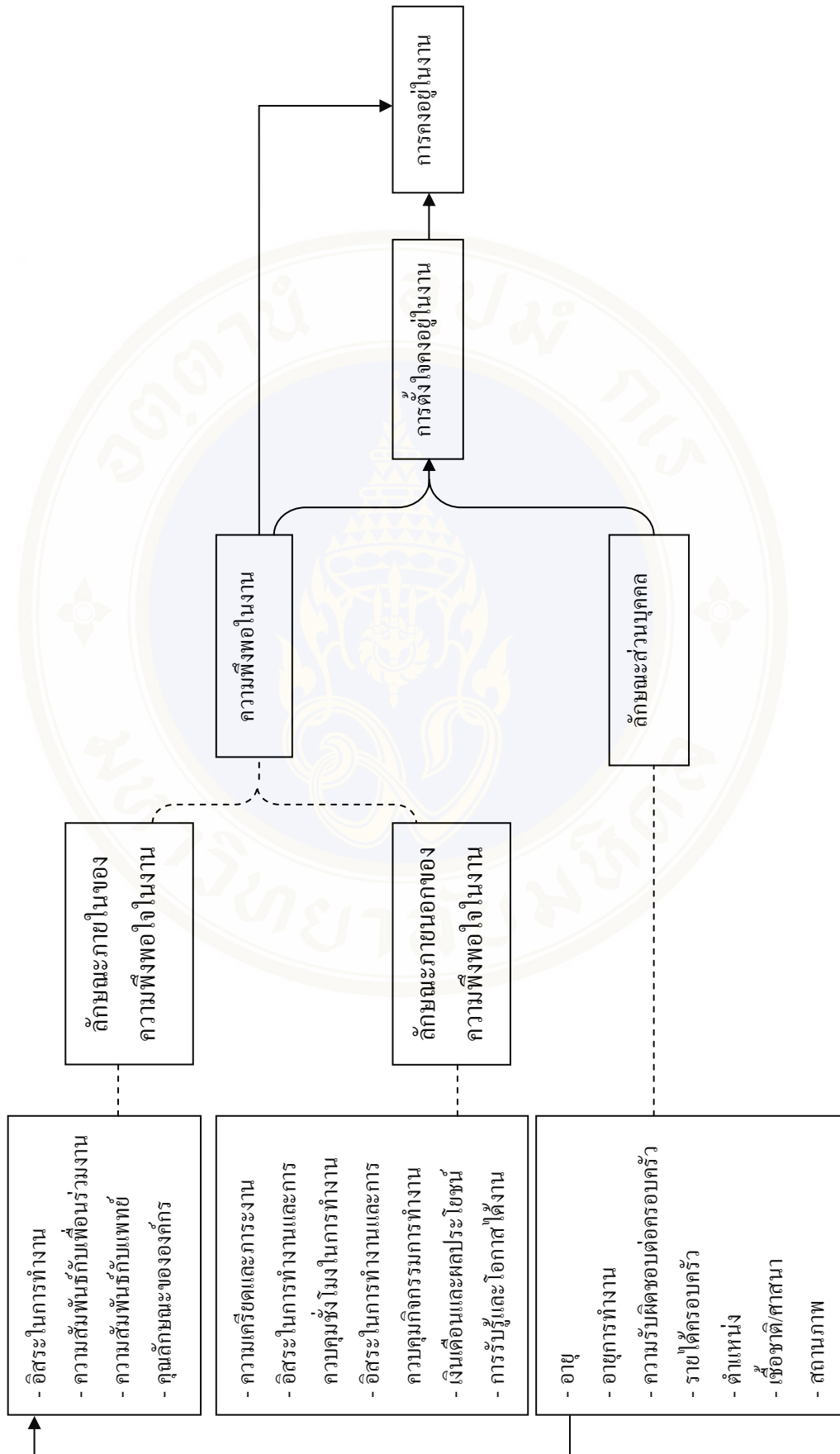
1. ลักษณะส่วนบุคคล (Individual characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ/ศาสนา สถานะภาพสมรส ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รายได้ของครอบครัว ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) แบ่งได้เป็น 2 ประเภท

2.1 ลักษณะภายนอกของความพึงพอใจในงาน (Extrinsic characteristics) ได้แก่ ความเครียดและภาระงาน อิสระในการทำงานและการควบคุมชั่วโมงในการทำงาน อิสระในการทำงานและการควบคุมกิจกรรมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ การรับรู้และโอกาสได้งาน ซึ่งลักษณะภายนอกของความพึงพอใจในงาน ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานแต่เป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งการสร้างลักษณะทั้งหลายเหล่านี้จะทำให้เกิดการตั้งใจคงอยู่ในงานและการคงอยู่ในงาน

2.2 ลักษณะภายในของความพึงพอใจในงาน (Intrinsic characteristics) ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แพทย์ คุณลักษณะขององค์กร (ชนิดขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับองค์กร การควบคุมกำกับ การจัดการองค์กร ความยึดมั่นผูกพันองค์กรต่อค่านิยมในวิชาชีพ)

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางตรงและทางอ้อมกับการคงอยู่ในงาน และมีความสัมพันธ์ทางตรงกับการตั้งใจคงอยู่ในงานดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 ตัวแบบการคงอยู่ในงานของพญาบาลที่ให้การดูแลที่บ้าน ของเอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004: 305)

### 2.2.3 การวัดการตั้งใจคงอยู่ในงาน

1. แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของโยเดอร์ (Yoder, 1995: 294) เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม การตั้งใจคงอยู่ในงาน 6 ข้อ การตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล 1 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า ไคเคิร์ท สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นภายใน เท่ากับ 0.93

2. แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของไพรซ์ (Price, 2001: 624) ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 4 ข้อ มีคำถามเชิงบวก เป็นการคาดคะเนการทำงานต่อไปในอนาคต จำนวน 2 ข้อ และเชิงลบ เป็นการคาดคะเนการลาออกจากองค์กร จำนวน 2 ข้อ

3. แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของจิกอริ และคณะ (Gregory et al., 2007: 122) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามการตั้งใจลาออก หรือพฤติกรรมการทำงานของทรูลีย์ และฟีลด์แมน (Trunley & Feldman, 1998) โดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นภายใน เท่ากับ 0.72

4. แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของเมอร์ชาน (Mrayyan, 2007: 223) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของของแมคเคน บีแฮฟวิเออร์ คอมมิทเม้นท์ สเกล (McCain Behavioral Commitment Scale) ในหัวข้อการตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่าไคเคิร์ท สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นภายใน เท่ากับ 0.93

5. แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของชูว์ และชาน (Chew & Chan, 2008: 510) เป็นแบบวัดที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ มิชิแกน ออแกไนซ์เซชัน แอสเซสเม้นท์ เควสชันแนร์ (Michigan Organizational Assessment Questionnaire) ประกอบด้วย 4 คำถาม มีค่าความเชื่อมั่นภายใน เท่ากับ 0.76

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดการตั้งใจคงอยู่ในงานของไพรซ์ (Price, 2001; 624: 623) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่นิยมใช้ ได้แก่ การศึกษาของโคฟเนอร์ และคณะ (Kovner et al., 2009: 86), การศึกษาของทอลตัน (Tauton, 1995: 206) ส่วนในบริบทของประเทศไทย ได้แก่ การศึกษาของสมเกียรติ 2541 แบบวัดนี้ประกอบด้วยคำถาม การคาดคะเนการคงอยู่ขององค์กร และการคาดคะเนการลาออกจากองค์กร ข้อดีของแบบสอบถามนี้คือไม่จำกัดเรื่องเวลาในคำถาม

## 2.3 ความพึงพอใจในงาน

### 2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

สำหรับการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จะทำการศึกษความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน คำว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) มีคำจำกัดความที่หลากหลาย เป็นที่ยอมรับกันว่าความพึงพอใจ มีประโยชน์ต่อทุกองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนความหมายของความพึงพอใจจึงมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ลือค (Loke, 1976: 1304 cite in Neil, et al., 2001: 26) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานซึ่งสามารถประเมินได้จากการปฏิบัติหรือประสบการณ์การทำงาน

สตาซ และเซย์เลส (Stauss & Sayles, 1960: 119-121) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และต้องสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขา

สเปคเตอร์ (Spector, 1997: 7) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่มีต่องานซึ่งสามารถประเมินได้จากการปฏิบัติว่าชอบหรือไม่ชอบ

วรูม (Vroom, 1964: 99) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ผลที่ได้จากการที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนทำ ทักษะคิดด้านบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพอใจในการทำงาน ทักษะคิดด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พอใจในการทำงาน

สมิทธิ์ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall, & Hulin, 1969: 6) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกของพนักงานที่ตอบสนองต่องานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านรายได้ (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotions) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านผู้ร่วมงาน (Co-Worker)

ฮูลิน และจัดซ์ (Hulin & Jude, 2003 cite in Muchinsky, 2006: 313) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องาน โดยขึ้นกับผลที่ได้จากงานที่เขาคาดหวังไว้หรือต้องการ

روبบิน และจัดซ์ (Robbin & Judge, 2007: 116) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของเขา

คินิคกิ และไคร์เนอร์ (Kinicki & Kreitner, 2008: 162) ได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในการทำงาน” หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลในหลาย ๆ ด้าน ที่ตอบสนองโดยตรงต่องาน โดยสรุปแล้วความพึงพอใจในงานหมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ เชิงบวกของบุคลากรที่มีต่องาน สามารถประเมินได้จากงานที่ปฏิบัติหรือประสบการณ์การจากการทำงาน สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมาย “ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง ความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน รายได้ โอกาสก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และตามแนวคิดของสมิทซ์ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall, & Hulin, 1969: 6)

### 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีอยู่หลากหลายแต่ที่จะได้ยกมากล่าวถึงมีดังนี้

**ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy Needs) ของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 158)** พัฒนาทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ขึ้น โดยตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่เมื่อใดที่มนุษย์ต้องการสิ่งใด แล้วได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมอีกต่อไปหรือเรียกว่าลดแรงขับของพฤติกรรมลง (Drive reduction) ส่วนความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะทำให้เกิดเป็นพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นตามความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือเมื่อความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction)

มาสโลว์ (Maslow, 1954: 158) ได้แบ่งลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีพได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนเป็นต้น ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลา และสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ซึ่งบุคคลจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานนี้จากรายได้ปกติที่มาจากการทำงาน

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามาบีบคั้นในพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะต้องการความมั่นคง แน่นนอน และความปลอดภัยในชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจอารมณ์และความรู้สึก เช่น ได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะมีต่อร่างกายมนุษย์ และปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (Predictable World) ดังนั้นมนุษย์พยายามสร้างและสะสมหลักประกันต่าง ๆ โดยพิจารณาจากความมั่นคงในงาน ตำแหน่ง และสถานะองค์กร ซึ่งมีผลต่อรายได้และค่าใช้จ่ายในครอบครัวของเขา

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าจะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้นความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องการมีปฏิสัมพันธ์และมีความผูกพันกับบุคคลอื่น ความต้องการในขั้นนี้ของบุคคลเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน ตลอดจนการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสมาชิกของกลุ่ม ดังนั้นองค์กรควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยการให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และความคิดเห็นที่ได้รับควรมีการยกย่องชมเชย และให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการที่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเกิดจากการยกย่องและนับถือจากบุคคลอื่น โดยความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคคลมาจาก ชื่อเสียง เกียรติยศ และการชื่นชมจากสังคม ดังจะเห็นได้จากการทำงานที่บุคลากรมีหน้าที่การงานมั่นคง มีตำแหน่งหน้าที่ และมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม โดยจะเข้าร่วมกิจกรรมสังคม เพื่อเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรจัดหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-realization or-self Actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้ เป็นความต้องการพิเศษ ของแต่ละบุคคลที่อยากเป็นอย่างอื่นนอกจากที่เป็นอยู่ เพื่อให้บรรลุถึงความพอใจและเข้าใจตัวเอง และเป็นความต้องการ ขั้นสุดท้ายสูงสุดของบุคคล

จากทฤษฎี มาสโลว์ (Maslow, 1954: 158) กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้นความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน หากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ

ลำดับแรกแล้ว จะทำให้มนุษย์ไม่สามารถจะมีชีวิตอยู่ในโลกนี้ ส่วนความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ซึ่งมีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการ ขั้นนี้ไปได้ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น จึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นตัวจูงใจอีกต่อไป จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการ และเครื่องมือต่าง ๆ มาจูงใจหรือมาตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลในองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน จะได้อยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรในระยะยาว

**ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factors theory, 1959: 44-49)** ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานพบว่ามียังประกอบอยู่ 2 ประการ คือ

1. องค์ประกอบจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement)

2. องค์ประกอบค่าจูน (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับงานแต่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ นโยบายองค์กร (Company Policy) วิสัยทัศน์ (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ความมั่นคงในงาน (Job Security) เงินเดือน (Salary) สถานภาพทางสังคม (Social Status)

จากทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านจูงใจและ ปัจจัยค่าจูนถึงแม้ว่าปัจจัยค่าจูนไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน แต่ถ้าเกิดขาดไปเมื่อใดหรือไม่มีปัจจัยนี้แล้ว ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจพอใจแก่บุคคลากรได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้ามีปัจจัยค่าจูนก็จะสร้างความพึงพอใจในงานให้แก่บุคคลากร ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับตัวงานนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่บุคคลากรซึ่งปัจจัยด้านจูงใจมีผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยค่าจูนจะมีผลกระทบสั้นต่อทัศนคติและการปฏิบัติงานของบุคคลากร

**ทฤษฎีของล็อก (Locke, 1976: 1302 อ้างในณัฏฐา กริทธิธัญ, 2550)** กล่าวว่าองค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ งานที่พนักงานทำอยู่ พนักงานนั้นมีความชอบ ความถนัด ความสนใจในงานนั้นมากน้อยเพียงใด

2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้พนักงานนั้นอยากทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสม ก็ทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานได้ นอกจากนี้ ค่าจ้างแรงงานที่ให้กับพนักงานนั้นต้องมีความยุติธรรมด้วย โดยเฉพาะกับพนักงานหรือลูกจ้างที่อยู่ในระดับหรือมีคุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนเมื่อทำงานแล้วก็ย่อมตั้งความหวังไว้ว่าจะได้มีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากเดิม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะสิ่งนี้เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานหากมีการยอมรับในตัวพนักงานแล้ว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นได้ ดังนั้นการ ให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานเช่น ความสะอาดเรียบร้อย ความเป็นระเบียบ ความกว้างขวาง สภาพทางกายภาพเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับตอบแทนในการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมัน

7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าที่บังคับบัญชาโดยตรงมีอิทธิพลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หัวหน้ามีความสามารถในการแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีเพียงไร

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน มีสายสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานด้วยกันได้โดยปราศจากปัญหา ย่อมส่งผลให้เกิดความ พึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน

9. องค์กรและการจัดการ (Organization) องค์กรที่มีชื่อเสียงและมีการทำงานที่เป็นระบบ มีระบบการจัดการที่ดี ย่อมทำให้พนักงานที่ทำงานด้วยความยอมรับและความพึงพอใจ ในการทำงานด้วย

จากทฤษฎีของลิวคกล่าวไว้ว่า องค์ประกอบในการทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย

**แนวคิดของแฮกแมน และโอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980: 77-81)** ได้มีแนวคิดออกแบบลักษณะงานให้สร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพโดยระบุคุณลักษณะของงานมีอยู่ 5 ประการดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึง ระดับของงานที่ทำงานที่ต้องใช้ความหลากหลายของทักษะในงาน
2. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับของงานที่สามารถระบุออกมาเป็นขั้นได้
3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึง ระดับของงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ซึ่งความสำคัญและมีคุณค่าอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือองค์กร และสภาพแวดล้อม
4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับความอิสระในการใช้ตัดสินใจ ความคิดเห็นในการทำงาน
5. ข้อมูลป้อนกลับผลปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับของการตอบกลับผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง

**แนวคิดของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall, Hulin 1969:69)** ได้แสดงถึงองค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในงานจาก แบบดัชนีพรรณงาน JDI (Job Descriptive Index) ประกอบด้วย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงาน (Work) 2. ด้านรายได้ (Pay) 3. ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotions) 4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) 5. ด้านผู้ร่วมงาน (Co-Worker) มีทั้งหมด 72 ข้อ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน มีความรู้สึกเป็นงานที่ที่น่าสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และภาคภูมิใจผลงาน ที่เกิดขึ้น
2. ด้านรายได้ (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทน และรู้สึกว่าเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
3. ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotions) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับ โอกาสที่ดีในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับการพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม

4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าโดยตรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย

5. ด้านผู้ร่วมงาน (Co-Worker)) หมายถึง ความพึงพอใจต่อบรรยากาศทำงานร่วมกันอย่างป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน

### 2.3.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญมากต่อองค์กร ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรสูงและทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพดังนั้นองค์กรจึงพยายามหาวิธีการวัดความพึงพอใจในงานเพื่อประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร การวัดความความพึงพอใจในงานมีหลายรูปแบบดังต่อไปนี้

1. แบบวัดความพึงพอใจในงานของ แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980: 275) มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics Model) โดยมีข้อคำถาม 20 ข้อ คำถามเป็นแบบวัดประเมินค่าแบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 7 ระดับ ประกอบด้วย 1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) 2. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) 3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) 4. มีอิสระ (Autonomy) 5. ข้อมูลป้อนกลับผลปฏิบัติงาน (Feedback)

2. แบบวัดความพึงพอใจในงานของมุลเลอร์ และแมคคอสเคย์ 1990 (Mueller and McCloskey, 1990: 113) พัฒนาแบบสอบถามความพึงพอใจจากแมคคอสเคย์ ฉบับเดิมในปี 1974 ที่พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 158) เพื่อใช้ประเมินความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

2.1 ด้านความปลอดภัยประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความ พึงพอใจในงานในเรื่องของ สิ่งตอบแทนภายนอก (Extrinsic reward) ตารางเวลาปฏิบัติงาน (Scheduling) ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Balance of family and Work)

2.2 ด้านสังคมประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในเรื่องของ การได้รับความ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker interaction) โอกาสทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker opportunity)

2.3 ด้านจิตใจ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานในเรื่องของ การยกย่องชมเชย/การยอมรับนับถือ (Praise/recognition) การควบคุมการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบ (Working control and responsibility) โอกาสในวิชาชีพ (Professional opportunity) มีทั้งหมด 31 คำถาม แต่ละข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่าแบบไลเคิร์ต สเกล (Likert

Scale) 5 ระดับ ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง-พึงพอใจอย่างยิ่ง ในกรณีต้องการวัดความพึงพอใจในงานโดยรวม (Global job satisfaction) ให้รวมคะแนนทั้งหมด 31 ข้อ

3. แบบวัดความพึงพอใจในงานของ สมิธ เคนดอล ฮูลิน (Smith, Kendall, Hulin, 1969: 79) ได้พัฒนาแบบวัดความพึงพอใจประกอบด้วย ดัชนีพรรณงาน (Job Descriptive Index: JDI) คือ แบบวัดให้บุคคลประเมินความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน มีทั้งหมด 72 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นคำคุณศัพท์ หรือวลีสั้น ๆ โดยเลือกตอบข้อคำถามเป็น 3 ระดับคือ ใช่ ไม่ใช่ ตัดสินใจไม่ได้

4. แบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า หรือ MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire cite in [www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm](http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm)) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย ไวส์ และคณะ (Weiss; et al., 1967) เป็นแบบวัดให้บุคคลประเมินความพึงพอใจในงาน มี 2 รูปแบบ คือ 1. สำหรับฉบับย่อ มีทั้งหมด 20 คำถาม ซึ่งฉบับนี้จะประเมินถึงความพึงพอใจโดยรวม (Global satisfaction) หรือประเมินลักษณะภายนอกของความพึงพอใจในงาน (Extrinsic characteristics) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะภายในของความพึงพอใจในงาน (Intrinsic characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ทำและความรู้สึกเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งลักษณะภายนอกของความพึงพอใจในงาน และลักษณะภายในของความพึงพอใจในงานเกิดมาจากการรวมกันของหลายๆด้านของความพึงพอใจในงาน 2. สำหรับฉบับเต็มมี 100 คำถาม โดยบุคคลประเมินความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 20 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านงานที่ได้รับมอบหมายที่หลากหลาย (Variety) 2. ด้านความสามารถในการทำงาน (Ability Utilization) 3. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) 4. ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility) 5. ด้านกิจกรรมระหว่างการทำงาน (Activity) 6. ด้านความคิดริเริ่ม (Creativity) 7. ด้านความมีอำนาจหน้าที่ในส่วนของตนเอง (Authority) 8. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) 9. ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Independence) 10. ด้านระเบียบวินัยในการทำงาน (Morale values) 11. ด้านค่าตอบแทน (Compensation) 12. ด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน (Company policy and practice) 13. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (Supervision - Human relationship) 14. ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา (Supervision - Technical) 15. ด้านผู้ร่วมงาน (Co-Worker) 16. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) 17. ด้านสถานภาพทางสังคม (Social Status) 18. ด้านการบริการสังคม (Social service) 19. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Security) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) โดยแต่ละข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่าแบบไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ ไม่พึงพอใจอย่างยิ่ง-พึงพอใจอย่างยิ่ง

5. แบบวัดความพึงพอใจในงานของ ไอรอนสัน และคณะ (Ironson et al., 1989 cite in Spector, 1997: 216) เป็นแบบวัดให้บุคคลประเมินความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งมีรูปแบบคำถามคล้ายรูปแบบของ JDI ซึ่งข้อคำถามเป็นคำคุณศัพท์ หรือวลีสั้น ๆ โดยเลือกตอบข้อคำถามเป็น 3 ระดับคือ ใช่ ไม่ใช่ ตัดสินใจไม่ได้ ประกอบด้วยคำถาม 18 ข้อ

6. แบบวัดความพึงพอใจในงานของสเปคเตอร์ (Spector, 1985 cite in Spector, 1997: 8) เป็นแบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey: JSS) มีทั้งหมด 36 คำถามโดยประเมินทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและลักษณะของงาน ในงานด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านค่าจ้างหรือเงินเดือน (Pay) 2. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) 3. การนิเทศ (Supervision) 4. ด้านประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) 5. ด้านรางวัลที่ไม่ใช่เงิน (Contingent Rewards) 6. สภาพการทำงาน (Nature of Work) 7. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) 8. สื่อสาร (Communication) 9. วิธีการทำงาน (Operating Procedures) โดยเลือกตอบข้อคำถามเป็น 6 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง - เห็นด้วยอย่างยิ่ง

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานแบบดัชนีพรรณนางาน (Job Description Index – JDI) ตามแนวคิดของ สมิธ เคนคอลล ฮูลิน (Smith, Kendall, Hulin, 1969: 79) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีแบบสอบถามข้อคำถามเป็นคำคุณศัพท์ หรือวลีสั้น ๆ ที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายนำไปใช้อย่างแพร่หลายที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในบริบทของประเทศไทย ได้แก่ การศึกษาของ สมสุข ติลกสกุล (2534) นิตยา รัตนพิชิต (2534) อภิสิทธิ์ (2539) คุณาวิกติกุล และคณะ (Kumnaviktikul et al., 2000: 10) วารุณี คิชฐ์เย็น (2548) ณิชสุดา อังโสภา (2551) และมีการแบ่งความชอบในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับลักษณะงานของทันตแพทย์ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

## 2.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 2.4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การเข้าใจเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ในการทำงานมากขึ้น จากการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือการพยากรณ์การลาออกได้ นั่นคือสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า สำหรับในการศึกษาวิจัยฉบับนี้ จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานคำว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีคำจำกัดความที่หลากหลาย จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 32) ได้ให้ความหมาย “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ที่สืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนไปเพื่อสิ่งนั้น (Side bet) ซึ่งสามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล และลักษณะทางสังคม

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) ได้ให้ความหมาย “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกนิยมที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของบุคคลนั้นเข้ากับองค์กร ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ได้ให้ความหมาย “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคคลที่ยึดมั่น (attach to) ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ ในบทบาทของตนกับเป้าหมาย ค่านิยม และผลประโยชน์ขององค์กรคือเปรียบเหมือนผลประโยชน์ของตนเอง

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974: 604) ได้ให้ความหมาย “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง เป็นตระหนักของบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กรซึ่งจะแสดงออกเป็นความผูกพันยึดมั่น ได้ต้องมีอย่างน้อย 3 ปัจจัยดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างมาก และมีการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร
3. ความตั้งใจอย่างมากที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

เมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1979: 225) ได้แบ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม (Behavior): การแสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม ที่สืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนไป
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ (Attitude): ทัศนคติที่สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยแต่ละบุคคลจะเชื่อมโยงค่านิยมและเป้าหมายของตนเองเข้ากับองค์กร

เมเยอร์ และอะเลน (Meyer & Allen, 1991: 67) ได้ให้ความหมาย “ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร” หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคลากรกับองค์กรซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง เป็นสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลกรที่ยึดมั่น มุ่งมั่นต่อองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความตระหนัก (awareness) ในเรื่องของการลงทุน โดยเกี่ยวข้องกับการออกจากองค์กร หรือ การเป็นสมาชิกในองค์กรหรือการออกจากองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกที่จำเป็นต้องทำงานหรือเป็นหน้าที่ อยู่ในองค์กรนี้

روبินส์ (Robbins, 1998: 142) ได้ให้ความหมาย “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเป็นระดับความตึงที่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตนเอง

สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จงรักภักดี ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป สำหรับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ ผู้วิจัย หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

#### 2.4.2 แนวคิดทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของเบคเกอร์ (Becker, 1960: 32-42) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเนื่องจากการที่บุคคลได้เปรียบเทียบซึ่งหน้ากันว่าถ้าหากออกจากองค์กรแล้วจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการเข้าไปในองค์กรตนเองนั้นได้ทุ่มเทสิ่งต่าง ๆ ให้กับองค์กรเอาไว้มาก ซึ่งก่อให้เกิดการลงทุน จึงไม่ต้องการที่จะไปเริ่มต้นการทำงานในองค์กรใหม่ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพราะถ้าหากตัดสินใจลาออกก็จะสูญเสียประโยชน์ที่ได้รับ เรียกว่าแนวคิด “Side-bet Approach”

แนวคิดของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974: 604) และมอว์เดย์, สเตียร์, พอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979: 224-247) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรเนื่องจากบุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่น ๆ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. มีความตั้งใจและทุ่มเทพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร โดยบุคคลนั้นจะอุทิศกำลังและกำลังใจ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดของ บุชานัน (Buchanan, 1974: 533-546) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) ความรู้สึกทางอารมณ์ของบุคคลที่ยึดมั่น (attach to) ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์ ในบทบาทของตนกับเป้าหมาย ค่านิยม และผลประโยชน์ขององค์กรคือเปรียบเหมือนผลประโยชน์ของตนเอง

2. การเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement)

3. ความจงรักภักดี (Organization Loyalty)

แนวคิดของเมเยอร์ และอะเลน (Meyer & Allen, 1991: 67, Meyer Allen & Smith, 1993: 534) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง เป็นสภาวะทางอารมณ์ของบุคคลกรที่ยึดมั่น มุ่งมั่นต่อองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกระดับสูง เขาต้องการ (Want to) ที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นความตระหนัก (awareness) ในเรื่องของการลงทุนโดยเกี่ยวข้องกับการออกจากองค์กร หรือการเป็นสมาชิกในองค์กรหรือการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง เขามีความรู้สึกต้องการ (Need to) อยู่ในองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นการสะท้อนถึงความรู้สึกที่จำเป็นต้องทำงานหรือเป็นหน้าที่ อยู่ในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานระดับสูง เขาจำเป็นต้อง (Ought to) ที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป

### 2.4.3 การวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1. พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et al., 1974: 604-605) ได้สร้างแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) เรียกย่อว่า OCQ เครื่องมือ

มี 15 คำถาม โดยวัดระดับความรู้สึกของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยข้อคำถามประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวกับความจงรักภักดี (Loyalty) มีความเต็มใจอย่างมากที่จะไปให้ถึงจุดหมายขององค์กร และยอมรับในค่านิยมขององค์กร ข้อคำถามที่มีทั้งคำถามเชิงบวกและคำถามเชิงลบ จำนวน 6 ข้อ การเลือกตอบให้เลือกลักษณะประเมินค่าเป็น 7 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2. เมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steer & Porter, 1979: 230) นำเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือ OCQ ไปศึกษา ใน 9 องค์กรที่แตกต่างกัน จำนวน 2563 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) อยู่ในระดับสูงมีค่า เท่ากับ 0.90

3. บูชานัน (Buchanan, 1974: 539) ได้สร้างแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาในนักธุรกิจ และผู้จัดการในองค์กรรัฐบาล จำนวน 279 คน โดยแบบวัดศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) มี 6 ข้อ  
คำถาม

การเกี่ยวพันในงาน (Job Involvement) มี 6 ข้อคำถาม

ความจงรักภักดี (Organization Loyalty) มี 2 ข้อคำถาม

การเลือกตอบให้เลือกลักษณะประเมินค่าเป็น 7 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) อยู่ใน ระดับสูงมีค่า เท่ากับ 0.94

4. อะเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990: 1-18) ได้สร้างแบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

4.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ดังนี้ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.87

4.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน ดังนี้ ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือก รู้สึกไม่มั่นคงหากเปลี่ยนแปลงที่ทำงานแห่งใหม่ รู้สึกว่าได้ทุ่มเท แรงใจ แรงกาย และสติปัญญาให้กับองค์กร หากต้องออกจากองค์กรกลัวว่าจะสูญเสียไปบางอย่าง มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.75

4.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ดังนี้ เกิดความลังเลไม่แน่ใจในการลาออก ไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง รู้สึกเป็นหน้าที่ต่อองค์กรและงานที่ทำ กลัวเพื่อนร่วมงานผิดหวัง มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.79

ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวกและคำถามเชิงลบเชิงลบจะมีคำตอบให้เลือก ลักษณะประเมินค่าเป็น 7 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

5. เมเยอร์ อะเลน และสมิทซ์ (Meyer, Allen & Smith, 1993: 544) ได้สร้างแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยพัฒนามาจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์ และอะเลน (Meyer & Allen, 1991: 67) โดยทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาลเพื่อที่จะทำการศึกษาคำผูกพันยึดมั่นในวิชาชีพ (Occupational Commitment) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยปรับปรุงแบบถามขึ้นมาใหม่ ซึ่งแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

5.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก จำนวน 6 ข้อ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.82

5.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.74

5.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (reliability) มีค่าเท่ากับ 0.83

ลักษณะคำถามมีทั้งเชิงบวกและคำถามเชิงลบเชิงลบจะมีคำตอบให้เลือก ลักษณะประเมินค่าเป็น 7 ระดับ ตามแนวของไลเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ เมเยอร์ อะเลน และสมิทซ์ (Meyer, Allen & Smith, 1993: 544) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่วัดได้ครอบคลุมโดยวัดในด้านจิตใจ เศรษฐศาสตร์ และจริยธรรม และเป็นแบบวัดที่ได้รับความนิยม และใช้กันอย่างแพร่หลายในบริบทของประเทศไทย เช่น การศึกษาของศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) เพ็ญผกา พุ่มดวง (2547) ญาณิสรา ลิ้มรัตน์ (2547) สิริกัญญวรรณ ศรีเกษม (2551) ปิยวรรณ กลิ่นสุคนธ์ (2552)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยการตั้งใจคองอยู่ในงานพบตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจคองอยู่ในงานดังตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
คุณวาทิตติคุณ และคณะ (Kunavakittikul et al., 2000: 9)	ระดับความขัดแย้ง รูปแบบการจัดการความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงาน การตั้งใจคองอยู่ในงาน	- พยาบาลในประเทศไทย จำนวน 354 คน	ระดับความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ใช้รูปแบบวิธีการรองคองในการจัดการความขัดแย้ง ความพึงพอใจในงานในด้านรายได้ต่ำ พยาบาลมีการตั้งใจคองอยู่ในงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 97.1 การตั้งใจคองอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน ( $r=0.580^*$ ) รายได้ ( $r=0.606^*$ ) โอกาสก้าวหน้า ( $r=0.358^*$ ) และผู้บังคับบัญชา ( $r=0.738^*$ )
เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker, 2004: 303)	การคองอยู่ในงาน การตั้งใจคองอยู่ในงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน	- เป็นการทบทวน วรรณกรรมคองอยู่ในงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อคองอยู่ในงานพบว่ามี 2 ปัจจัยคือ 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล 2. ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยลักษณะภายนอกของความพึงพอใจในงาน (extrinsic characteristics) และลักษณะภายในของความพึงพอใจในงาน (intrinsic characteristics)

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ดิค และคณะ (Dick et al., 2004: 351)	การตั้งใจลาออก ลักษณะเด่นขององค์กร (organizational identification) ความพึงพอใจในการทำงาน	พนักงาน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. พนักงานธนาคาร 358 คน 2. พนักงานทั่วไป 107 คน 3. พนักงานรับโทรศัพท์ 211 คน 4. พนักงานโรงพยาบาล 459 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลักษณะเด่นขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกทั้ง 4 กลุ่ม (<math>r=0.41^{**}</math>, <math>r=-0.52^{**}</math>, <math>r=-0.40^{**}</math>, <math>r=-0.21^{**}</math>)</li> <li>- ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกทั้ง 4 กลุ่ม (<math>r=-0.55^{**}</math>, <math>r=-0.64^{**}</math>, <math>r=-0.53^{**}</math>, <math>r=-0.35^{**}</math>)</li> <li>- ลักษณะเด่นขององค์กรมีผลทางอ้อมต่อการตั้งใจลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวกลางซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 6 (จากร้อยละ 46 เป็นร้อยละ 52 )</li> </ul>
ซอร์ดีฟ (Sourdif, 2004: 59-68)	การตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในการบริหาร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การทำงานร่วมกัน	พยาบาลในมหาวิทยาลัย จำนวน 108 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พยาบาลมีการตั้งใจคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลร้อยละ 44.4</li> <li>- ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (<math>r = 0.47^{***}</math>) ความพึงพอใจในการบริหาร (<math>r = 0.464^{***}</math>) ความผูกพันยึดมั่นในองค์กร (<math>r = 0.374^{***}</math>) และการทำงานร่วมกัน (<math>r = 0.264^{**}</math>) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในการบริหาร สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.5</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ทอลแมน และบรูนิง (Tallman & Bruning, 2005: 32-43)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในงาน</li> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences)</li> <li>- ความยึดมั่นชุมชน (Tie to community)</li> </ul>	พยาบาลในประเทศไทย แคนาดา จำนวน 122 คน	ผลการวิจัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (<math>r=.395^{**}</math>)</li> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (<math>r=.255^{**}</math>)</li> <li>- ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (<math>r=.287^{**}</math>)</li> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง การผูกพันกับชุมชน สามารถอธิบายการตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 34 (<math>R^2 = .34</math>)</li> </ul>
ทอลเรนเกียร์ และเคนเดย์ (Touranreau & Cranley, 2005: 497-509)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ลักษณะส่วนบุคคล</li> <li>- ความพึงพอใจในงาน</li> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ความเหนื่อยหน่าย (Burnout)</li> </ul>	พยาบาลในประเทศไทย แคนาดา จำนวน 8,456 คน	ผลการวิจัย <ul style="list-style-type: none"> <li>- ระดับการศึกษาสูงการตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ</li> <li>- พยาบาลที่มีอายุมากมีการตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (<math>r=.023^{***}</math>) ความพึงพอใจในงาน (<math>r=.022^{***}</math>) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- การทำงานร่วมกันและการให้ความร่วมมือมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (<math>r=.028^*</math>)</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
	- ความสามารถและการสนับสนุนของผู้จัดการ (manager ability & support) การทำงานร่วมกันและการให้ความร่วมมือ (Work group cohesion & collaboration)		- ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและอายุของพยาบาลเป็นตัวทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ดีที่สุด - ความเหนื่อยหน่าย ความสามารถและการสนับสนุนของผู้จัดการสามารถทำนายความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านทางความพึงพอใจในงาน
คูโตะ และคณะ (Kudo et al., 2006: 504-541)	การตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน	พยาบาลในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 556 คน	- การตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงานที่มีความเชี่ยวชาญ ( $r=0.490^{**}$ ) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $r=0.362^{**}$ ) ความสะดวกสบายในชีวิต ( $r=0.321^{**}$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาล ( $r=305^{**}$ ) การสื่อสารกับแพทย์ ( $r=0.184^{**}$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $r=0.348^{**}$ ) - อายุและความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานที่มีความเชี่ยวชาญและสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 41.6 ( $R^2=41.6\%$ )

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
จิกอร์ และคณะ (Gregory et al., 2007: 119-127)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- วัฒนธรรมองค์กร</li> <li>- ทักษะคติในการทำงานได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความเชื่อมั่น (trust)</li> </ul>	พยาบาลจำนวน 343 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ความพึงพอใจในการทำงาน (<math>r=0.46^{***}</math>) ความเชื่อมั่น (<math>r=0.17^{***}</math>) มีการตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในการทำงาน (<math>r=0.27^{***}</math>) ความเชื่อมั่น (<math>r=0.30^{***}</math>) วัฒนธรรมองค์กร (<math>r=0.23^{***}</math>) ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านทางความพึงพอใจในการทำงานและความเชื่อมั่น</li> <li>- วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความเชื่อมั่น สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 45 และ 31 ตามลำดับ</li> </ul>
แมคคาร์ธี (McCarthy, 2007: 248)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในงาน</li> <li>- ความรับผิดชอบต่อครอบครัว</li> </ul>	พยาบาลในประเทศไอร์แลนด์จำนวน 327 คน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พยาบาลมีการตั้งใจคงอยู่ในงานในโรงพยาบาลร้อยละ 77 ความพึงพอใจในงานและความรับผิดชอบต่อครอบครัวสามารถอธิบายการตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> </ul>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
<p>ชูว์ และชาน (Chew, Chan, 2008: 503-522)</p>	<p>การตั้งใจคงอยู่ในงาน                      ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร                      การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่                      1. การเข้ากันได้ดีระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร (Person-organization fit; P-O fit)                      2. การให้รางวัลและการยอมรับ (Remuneration and recognition)                      3. โอกาสในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (Opportunities to work on challenging assignments)                      4. การได้รับการฝึกฝนและการพัฒนาอาชีพ (Training and career development)</p>	<p>ทำการทดลอง 3 ระยะ                      ระยะแรก: สัมภาษณ์โดยใช้เทคนิค Delphi 13 ผู้เชี่ยวชาญ                      ระยะที่ 2: สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์ 12 คน                      ระยะที่ 3: สำรวจ (survey) พนักงาน จำนวน 457 คน                      จากองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเฉลี่ย</p>	<p>อายุ ความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน (<math>r=0.31^{***}</math>)                      การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 รูปแบบ คือ การเข้ากันได้ดีระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร (<math>r=0.17^*</math>) การให้รางวัลและการยอมรับ (0.45**) มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน                      ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน (<math>r=0.62^{***}</math>)                      รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของการเข้ากันได้ดีระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กร (<math>r=0.53^{***}</math>) การให้รางวัลและการยอมรับ (0.29**) โอกาสในการทำงานตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (0.15*)                      มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
การบี และคิวแลคคีย์ (Garbee & Killacky, 2008: 497-509)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>- ความพึงพอใจในงาน</li> <li>- ความซื่อสัตย์ผูกพันต่อองค์กร</li> <li>- ภาวะผู้นำ (Leader Behavior)</li> <li>- ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring experience)</li> </ul>	<p>พยาบาลที่ทำงานในสถานศึกษาจำนวน 382 คน</p>	<p>ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน 1 ปี และ 5 ปี (<math>r=0.401^{***}</math> <math>r=0.358^{***}</math>)</p> <p>ความซื่อสัตย์ผูกพันต่อองค์กรสามารถอธิบายการตั้งใจคงอยู่ในงาน 1 ปี และ 5 ปี ได้ร้อยละ 19.75 และร้อยละ 21.2 (<math>R^2=19.75^{***}</math>, <math>R^2=21.2^{***}</math>)</p> <p>ภาวะผู้นำสามารถอธิบายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 8.5 (<math>R^2=8.5^{***}</math>)</p> <p>ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงไม่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน</p>
เมร์รียาน (Mrayyan, 2008: 220)	<ul style="list-style-type: none"> <li>การตั้งใจคงอยู่ในงาน</li> <li>บรรยากาศองค์กร</li> <li>ประกอบด้วย                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. องค์กร</li> <li>2. การสนับสนุนผู้บริหาร</li> <li>3. คุณภาพการดูแล</li> <li>4. ภาวะผู้นำของพยาบาล</li> <li>5. มีอาชีพ</li> </ol> </li> </ul>	<p>พยาบาลจำนวน 362 คน</p>	<p>บรรยากาศองค์กร (Organizational climate) ด้านคุณภาพการดูแล มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรมาก</p> <p>บรรยากาศองค์กร รูปแบบการตัดสินใจ โครงสร้างขององค์กร อายุงาน สามารถทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 12 (<math>R^2=12^{***}</math>)</p>

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
อับดุลร็อบและอัดฮาลู (Abualrub, R.F., Al-Zaru, I.M., 2008: 227-236)	การตั้งใจคองอยู่ในงาน เครียด การยอมรับ (recognition) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (job performance)	พยาบาลในประเทศไทย จอร์แดน จำนวน 206 คน	ความเครียดมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน ( $r=-0.21^{**}$ ) การยอมรับมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน ( $r=0.18^*$ )
ซาโกว์ และคณะ (Zaghoul et al., 2008: 51)	การตั้งใจคองอยู่ในงาน มิติของความพึงพอใจในงาน	พยาบาลในประเทศ ซาอุดีอาระเบียจำนวน 276 คน	พยาบาลมีการตั้งใจคองอยู่ในงานในโรงพยาบาล ร้อยละ 83 มีความพึงพอใจในงานต่ำ: ด้านของเงินเดือนและค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงานได้แก่นโยบายของโรงพยาบาลและสวัสดิการ ของโรงพยาบาล มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงานในด้านของ ชนิดของภาวะการเป็นผู้นำและโอกาส ในการทำงานสามารถอธิบายการตั้งใจคองอยู่ในงานได้
ซูว์ จอห์นสัน และ กูเซท (Cho, Johnson, and Guchait, 2009: 374-381)	การตั้งใจคองอยู่ในงาน การตั้งใจลาออก การรับรู้ถึงองค์กรให้การ สนับสนุน (Perceived organizational support ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	พนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม จำนวน 823 คน ในประเทศ อเมริกา	- การรับรู้ถึงองค์กรให้การสนับสนุนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำ ให้ลดการตั้งใจลาออกของพนักงาน - การรับรู้ถึงองค์กรให้การสนับสนุน (Perceived organizational support) ( $r=.38^{**}$ ) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r=.21^{**}$ ) มีความสัมพันธ์ กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
โคฟเนอร์ และคณะ (Kovner et al., 2009: 81-98)	การตั้งใจคองอยู่ในงาน - พฤติกรรมหางาน - ความพึงพอใจในงาน - ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร - ทักษะคติในการทำงาน - โอกาส - ค่าจ้าง - ระดับการศึกษา - ความรับผิดชอบต่อครอบครัว	พยาบาลในประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 1,933 คน	ลักษณะส่วนบุคคล (เพศ รายได้จากคู่สมรส) ที่คนคิดติในการทำงาน (ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน) ค่าจ้าง ระดับการศึกษา ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตั้งใจคองอยู่ในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำนายการตั้งใจคองอยู่ในงานได้ร้อยละ 41.6 ( $R^2=41.6\%$ )
สมเกียรติ ศรีธาราริคุณ (2542)	การตั้งใจคองอยู่ในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ	พยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย จำนวน 310 คน	พยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 50 มีความตั้งใจคองอยู่ในงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะการสร้างสรรค์ ลักษณะการตั้งรับ-ก้าวร้าว มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน ( $r=.21^{***}$ ), ( $r=.17^{**}$ ) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคองอยู่ในงาน ( $r=.24^{***}$ )

ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
สุวิทย์ สุภโรจน์ศิริเลิศ (2547)	ความต้องการลาออก ลักษณะประชากร ทัศนคติต่อนโยบาย หลักประกันสุขภาพ ความพึงพอใจในงาน	ทันตแพทย์ จำนวน 126 คน	ความต้องการลาออกของทันตแพทย์คิดเป็นร้อยละ 50 ทันตแพทย์มีทัศนคติต่อนโยบายหลักประกันสุขภาพในระดับปานกลาง ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ตำแหน่งบริหาร ความพึงพอใจในงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความต้องการลาออกโดยตัวแปรทั้งหมด ร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 29.3
นงนุช เจตย์แบ่ง (2550)	ตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ข้อมูลส่วนบุคคล - ความพึงพอใจในการทำงาน - การรับรู้ความยุติธรรมภายใน องค์กร	พนักงานเทศบาลนคร นนทบุรี จำนวน 323 คน	ตั้งใจคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง - อายุต่างกันมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร - ความพึงพอใจและการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ ตั้งใจคงอยู่กับองค์กรและสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 66.2 (R <sup>2</sup> =66.2*)

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานมี ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ความรับผิดชอบ ต่อครอบครัว รายได้จากกลุ่มสมรส เช่นการศึกษาของ Ellenbecker (2004: 303), Touranreau & Cranley (2005: 497), McCarthy (2007: 248), Kovner et al (2009: 81)
2. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นการศึกษาของคณาวิกิติกุล (2000: 12), Dick et al (2004: 351), Sourdif (2004: 59), Kudo et al. (2006: 504), Gregory et al (2007: 119), Garbee & Killacky (2008: 497), Cho, Johnson & Guchait (2009: 374), Kovner et al (2009: 81), นงนุช เจริญเปง (2550)
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น การศึกษาของ Sourdif (2004: 59), Tallman & Bruning (2005: 32), Garbee & Killacky (2008: 497), Kovner et al (2009: 81)
4. การทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นการศึกษาของ Sourdif (2004: 59)
5. ความยึดมั่นกับชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น การศึกษาของ Tallman & Bruning (2005: 32)
6. การทำงานร่วมกันและการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Tallman & Bruning (2005: 32)
7. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยตัวกลางคือความพึงพอใจในงานและความเชื่อมั่นซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 31 งาน เช่น การศึกษาของ Gregory et al (2007: 119) และมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำต่อ การตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น การศึกษาของ สมเกียรติ ศรีธราธิกุล
8. ความเชื่อมั่นมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นการศึกษาของ Gregory et al (2007: 116)
9. การเข้ากันได้ดีระหว่างบุคคลกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นการศึกษาของ Chew, Chan (2008: 503)
10. การให้รางวัลและการยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นการศึกษาของ Chew, Chan (2008: 503)
11. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานและสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 8.5 เช่นการศึกษาของ Garbee & Killacky (2008: 497)

12. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 12 เช่นการศึกษาของ Mrayyan (2008: 220)
13. ความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Abualrub, R.F., Al-Zaru, I.M. (2008: 227)
14. การยอมรับมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Abualrub, R.F., Al-Zaru, I.M. (2008: 227)
15. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Abualrub, R.F., Al-Zaru, I.M. (2008: 227)
16. การรับรู้ถึงองค์กรให้การสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นการศึกษาของ Cho, Johnson & Guchait (2009: 374)

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรมการตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่า มีตัวแปรอิสระหลายตัว ดังกล่าวข้างต้นแต่ ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการทบทวนพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานและไม่ค่อยมีงานวิจัยการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โดยมีตัวแปร ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

โดยสรุปบทที่ 2 จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ กำหนดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยเรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนตัวแปรตามคือการตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามแนวคิดของไพรซ์ (Price, 2001: 624) ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในงานโดยใช้แนวคิดของสมิทธิ์ เคนดอล และฮูลิน (Smith Kendall Hulin, 1969: 79) ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ คือ ลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผู้ร่วมงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แนวคิดของเมเยอร์ อะเลน และสมิทธิ์ (Meyer, Allen & Smith, 1993: 544) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ดังกรอบแนวคิดในการวิจัย ในบทที่ 1 ซึ่งเป็นแนวทางในการออกแบบวิธีวิจัยในบทที่ 3

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน โดยผู้วิจัยนำมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 วิธีการวิจัย
  - 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
  - 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
  - 3.5 วิธีการเก็บข้อมูล
  - 3.6 การพิจารณาด้านจริยธรรม
  - 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- ดังรายละเอียด

#### 3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยวิธีการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้คือ ทันตแพทย์ที่ปัจจุบันทำงานอยู่โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 1,794 คน จากข้อมูลการจัดสรรบุคลากรทางการแพทย์ สำนักงานปลัดกระทรวง วันที่ 26 กรกฎาคม 2553

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรโดย

1. จากการสำรวจจำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,794 คน

2. เกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกมีดังนี้

2.1 ทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2.2 ทันตแพทย์ที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

3. เกณฑ์ในการคัดออก

3.1 ทันตแพทย์ที่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท

3.2 ทันตแพทย์ให้ข้อมูล ไม่ครบถ้วน

หน่วยการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis) คือ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่และมีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 1,596 คน จากข้อมูลการจัดสรรบุคลากรทางการแพทย์ สำนักงานปลัดกระทรวง วันที่ 26 กรกฎาคม 2553

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คำนวณจากสูตร Rosner (2000: 463) (อ้างในจรรยา ภัทรอาชาชัย, 2551: 213)

การคำนวณขนาดตัวอย่างสูตรของ Rosner (2000: 463) มีดังนี้

$$n = \left[ \frac{(z_{1-\alpha} + z_{1-\beta})^2}{(z_0)^2} \right] + 3$$

เมื่อ

n = sample size

$\alpha$  = error type I

$Z_{1-\alpha}$  = 1.96

$\beta$  = error type II

$Z_{1-\beta}$  = 0.84

โดยที่

$$Z_0 = Z_{p_0} - Z_{p_1}$$

Fisher's z transformation

$$Z_{p_0} = \frac{1}{2} \ln \left[ \frac{(1 + P_0)}{(1 - P_0)} \right]$$

$$Z_{p_1} = \frac{1}{2} \ln \left[ \frac{(1 + P_1)}{(1 - P_1)} \right]$$

$p_0$  = ค่า correlation coefficient ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในการวิจัยที่มีมาก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยใช้ค่า correlation coefficient ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการตั้งใจคงอยู่ในงานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.47 ที่ระดับความเชื่อมั่น .001 จากผลการวิจัยของซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 65)

$p_1$  = ค่า r ที่คาดว่าจะได้จากผลการวิจัยนี้กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.1 โดยที่ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.05 และ power เท่ากับ 80%

แทนค่าในสูตร

$$Z_{p_0} = \frac{1}{2} \ln \left[ \frac{(1 + 0.47)}{(1 - 0.47)} \right]$$

$$Z_{p_0} = 0.51$$

$$Z_{p_1} = \frac{1}{2} \ln \left[ \frac{(1 + 0.57)}{(1 - 0.57)} \right]$$

$$Z_{p_1} = 0.65$$

จาก

$$Z_0 = Z_{p_0} - Z_{p_1}$$

$$Z_0 = 0.51 - 0.65 = 0.14$$

แทนค่าในสูตร

$$n = \left[ \frac{(1.96 - 0.84)^2}{(0.14)^2} \right] + 3$$

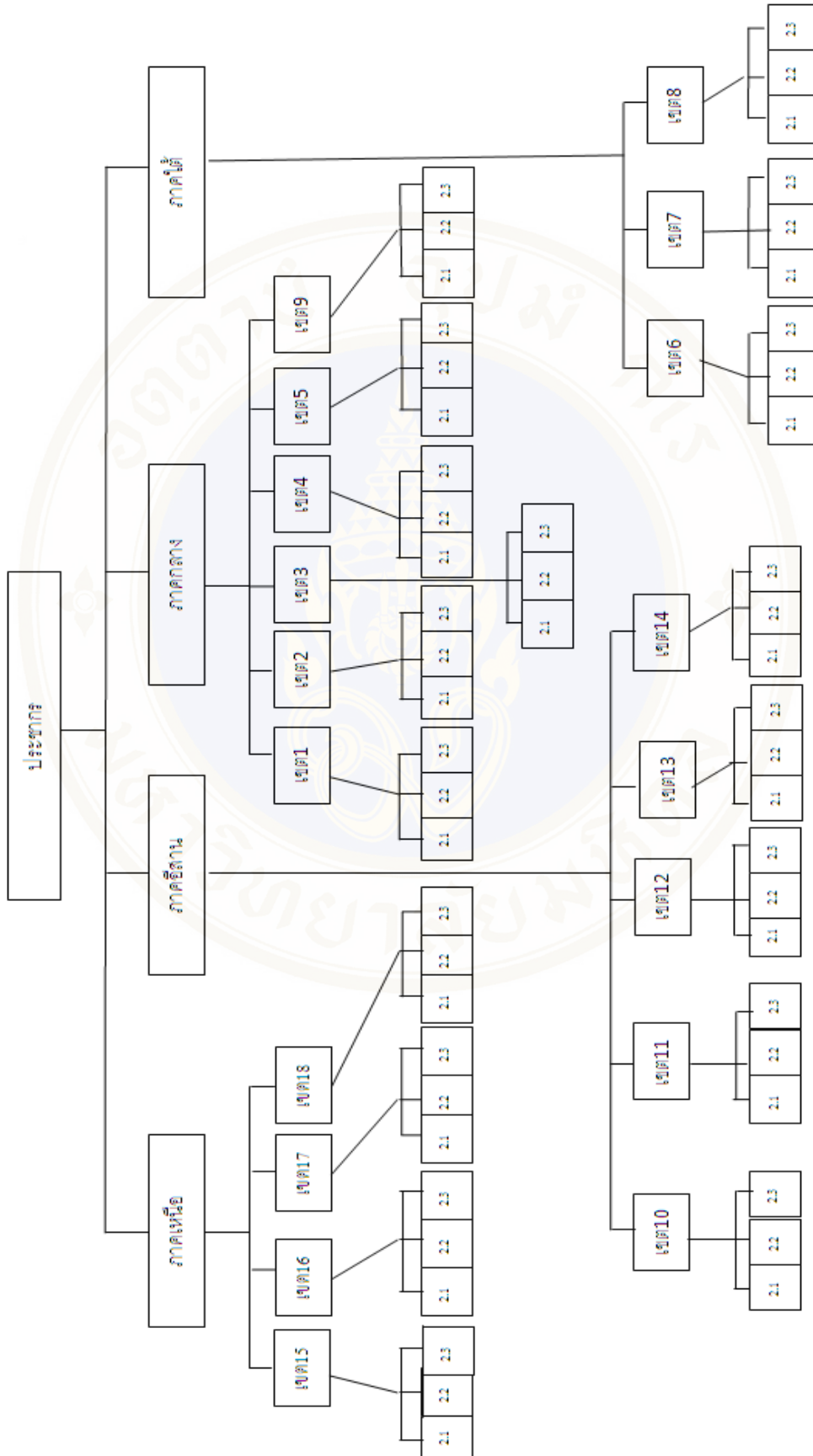
เนื่องจากเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยเป็นแบบสอบถาม โอกาสแบบสอบถามตอบกลับมา ร้อยละ 20-40 (Garbee, Killacky, 2008: 497, Gregory et al., 2007: 119) ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น ร้อยละ 40 (162 คน) เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 565 คน

การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นภูมิ (multi-stage Sampling) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) แบบไม่แทนที่ (sampling without replacement) โดยแบ่งทัศนแพทย์จำนวน 565 คน ตามภาคต่าง ๆ ดังนี้ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้และจัดสรรตามสัดส่วน (Proportional Allocation) ดังตารางที่ 3.1 ในแต่ละภาคแบ่งตามเขตของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้ ภาคเหนือประกอบด้วย เขต 15, 16, 17, 18 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 10, 11, 12, 13, 14 ภาคกลางประกอบด้วย 1, 2, 3, 4, 5, 9 ภาคใต้ ประกอบด้วย 6, 7, 8 และแต่ละเขตจะแบ่งโรงพยาบาลตามระดับของโรงพยาบาล ดังนี้ ทุดตติยภูมิระดับต้น ทุดตติยภูมิระดับกลาง ทุดตติยภูมิระดับสูง ตามสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน ดังตารางที่ 3.2 และ 3.3 ดังแผนภาพที่ 3.1 และ 3.2

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ภาค	ประชากร	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง
เหนือ	385	24.12	136
ตะวันออกเฉียงเหนือ	528	33.08	187
กลาง	477	29.89	169
ใต้	206	12.91	73
รวม	1,596	100.00	565

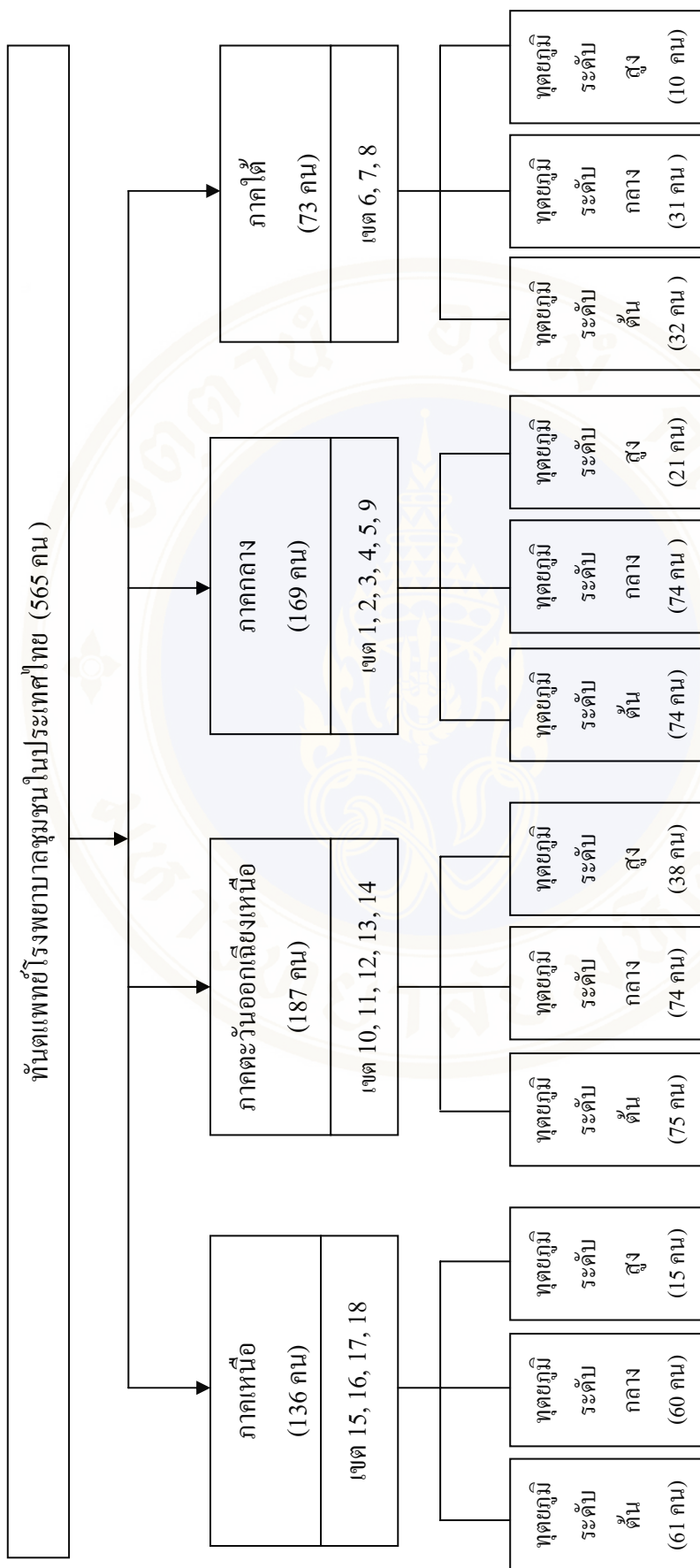


แผนภาพที่ 3.1 การดำเนินงานทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย



ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยสำหรับภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (n=565) (ต่อ)

ระดับ	ภาคกลาง										ภาคใต้												
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	เขต 4	เขต 5	เขต 6	เขต 7	เขต 8	รวม	เขต 6	เขต 7	เขต 8	รวม										
โรงพยาบาล	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง									
ทุติยภูมิ	79	13	37	12	12	62	13	25	12	35	12	288	74	28	10	56	11	61	11	145	32		
ระดับต้น																							
ทุติยภูมิ	34	12	15	12	45	13	42	13	12	20	12	168	74	12	10	12	10	27	11	51	31		
ระดับกลาง																							
ทุติยภูมิ	-	-	-	-	3	3	-	6	6	12	12	21	21	-	-	10	-	-	-	-	10	10	
ระดับสูง																							
รวม	113	25	52	24	98	28	104	26	43	30	67	36	477	169	40	20	78	21	88	22	206	73	



แผนภาพที่ 3.2 การดำเนินงานทันตแพทยโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ตามแนวคิดของ Price (2001: 624) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 2 ข้อ คำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ

ลักษณะของคำตอบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) การเลือกตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว แต่ช่วงคำตอบมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด
เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงบางส่วน
ไม่แน่ใจ	หมายถึงท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึงท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงบางส่วน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึงท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึงท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความทั้งหมด

#### เกณฑ์การให้คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อคำถามเชิงบวก 7 คะแนน	คำถามเชิงลบ 1 คะแนน
เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	ข้อคำถามเชิงบวก 6 คะแนน	คำถามเชิงลบ 2 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน	ข้อคำถามเชิงบวก 5 คะแนน	คำถามเชิงลบ 3 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ข้อคำถามเชิงบวก 4 คะแนน	คำถามเชิงลบ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยบางส่วน	ข้อคำถามเชิงบวก 3 คะแนน	คำถามเชิงลบ 5 คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	ข้อคำถามเชิงบวก 2 คะแนน	คำถามเชิงลบ 6 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อคำถามเชิงบวก 1 คะแนน	คำถามเชิงลบ 7 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงสุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00 – 2.19 = การตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำหรือตั้งใจจะลาออก

ช่วงคะแนน 2.20 – 3.39 = การตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำหรือมีแนวโน้มที่จะลาออก

ช่วงคะแนน 3.40 – 4.59 = การตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลางตัดสินใจไม่ได้ว่าจะคงอยู่หรือลาออก

ช่วงคะแนน 4.60 – 5.79 = การตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูงหรือมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงาน

ช่วงคะแนน 5.80 – 7.00 = การตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงหรือไม่ตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Smith Kendall Hulin (1969: 79) คือ ดัชนีลักษณะงาน (The Job Descriptive Index, JDI) ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ ลักษณะงาน การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การเลื่อนตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งหมดจำนวน 72 ข้อ

ความพึงพอใจในงานด้าน	จำนวนข้อ	ลักษณะข้อคำถาม
1. ลักษณะงาน	ข้อ 1-18	เชิงบวก 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 18 เชิงลบ 2, 4, 8, 11, 14, 15, 16, 17
2. ลักษณะการบังคับบัญชา	ข้อ 1-18	เชิงบวก 1, 4, 5, 6, 7, 11, 10, 14, 16, 17 เชิงลบ 2, 3, 8, 9, 12, 13, 15, 18
3. เพื่อนร่วมงาน	ข้อ 1-18	เชิงบวก 1, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 15, 17 เชิงลบ 2, 3, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18
4. การเลื่อนตำแหน่ง	ข้อ 1-9	เชิงบวก 1, 3, 5, 8, 9 เชิงลบ 2, 4, 6, 7
5. รายได้และสวัสดิการ	ข้อ 1-9	เชิงบวก 1, 2, 5, 8 เชิงลบ 3, 4, 6, 7, 9

เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานรายชื่อ

“ ✓ ” ในข้อคำถามเชิง + และ “ X ” ในข้อคำถามเชิง -	= 3
“ ✓ ” ในข้อคำถามเชิง - และ “ X ” ในข้อคำถามเชิง +	= 0
“ ? ” ในข้อใด ๆ	= 1

เกณฑ์การแปลผลความพึงพอใจในงานรายด้านและในภาพรวม

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน แต่ละด้านประกอบด้วย 18 คำถาม คะแนนที่เป็นไปได้คือ 0, 18 และ 54 ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 36	มากกว่า 66.66	พึงพอใจในงาน
18-36	33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 18	น้อยกว่า 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานด้านการเลื่อนตำแหน่ง รายได้และสวัสดิการ แต่ละด้านประกอบด้วย 9 ข้อคำถาม คะแนนที่เป็นไปได้คือ 0, 9 และ 27 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 18	มากกว่า 66.66	พึงพอใจในงาน
9-18	33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 9	น้อยกว่า 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานภาพรวม หมายถึง ผลรวมของข้อคำถามทั้ง 72 คำถาม คะแนนที่เป็นไปได้คือ 0, 72 และ 81 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 144	มากกว่า 66.66	พึงพอใจในงาน
72-144	33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 72	น้อยกว่า 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

การแปลผลพิจารณาจากค่าร้อยละ โดยถ้าร้อยละมากกว่า 33.33 หมายถึง  
 ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนพึงพอใจในงาน แต่ถ้าร้อยละต่ำกว่า 33.33 หมายถึงทันตแพทย์โรงพยาบาล  
 ชุมชนไม่พึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer, Allen &  
 Smith (1993: 544) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก ความ  
 ต่อเนื่อง บรรทัดฐาน ข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ทั้งหมด 18 ข้อ ดังนี้

ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรด้าน	จำนวนข้อ	ลักษณะข้อคำถาม
1. ด้านความรู้สึก	ข้อ 1-6	เชิงบวก 1, 2 5, 6 เชิงลบ 3, 4
2. ด้านความต่อเนื่อง	ข้อ 1-6	เชิงบวก 7, 8, 9, 10, 11, 12
3. ด้านบรรทัดฐาน	ข้อ 1-6	เชิงบวก 14, 15, 16, 17 เชิงลบ 13

ลักษณะของคำตอบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert  
 Scale) การเลือกตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว แต่ช่วงคำตอบมี  
 ความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วน ใหญ่
เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียง บางส่วน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ท่านตัดสินใจไม่ได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วย
ไม่เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียง บางส่วน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็น ส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

**เกณฑ์การให้คะแนน**

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อคำถามเชิงบวก 7 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 1 คะแนน
เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ข้อคำถามเชิงบวก 6 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 2 คะแนน
เห็นด้วยบางส่วน	ข้อคำถามเชิงบวก 5 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 3 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ข้อคำถามเชิงบวก 4 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยบางส่วน	ข้อคำถามเชิงบวก 3 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 5 คะแนน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่	ข้อคำถามเชิงบวก 2 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 6 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ข้อคำถามเชิงบวก 1 คะแนน ข้อคำถามเชิงลบ 7 คะแนน

ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์การแปลผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนออกเป็น 5 ระดับ คือ โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนดังนี้

ช่วงคะแนน 1.00-2.19	= ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
ช่วงคะแนน 2.20-3.39	= ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ
ช่วงคะแนน 3.40-4.59	= ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปาน กลาง
ช่วงคะแนน 4.60-5.79	= ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง
ช่วงคะแนน 5.80-7.00	= ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามในส่วนที่ 4 ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติการ ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน

**3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ**

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์

ของเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดสอบความหาเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและปรับปรุงแก้ไข ไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน คือ ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครปฐม และจังหวัดฉะเชิงเทรา แล้วนำแบบสอบถาม มาคำนวณหาความเที่ยงจาก ความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ของแต่ละตัวแปร และนำมาหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Nunally, 1978: 245) ในกรณีที่ค่า Corrected Item-Total Correlation ไม่ถึง 0.5 ผู้วิจัยจะปรับคำถามใหม่แต่ให้มีความหมายคงเดิม โดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นและค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง

ตัวแปร	ค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง (Corrected Item-Total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha coefficient)
การตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.38- 0.72	0.80
ความพึงพอใจในงาน	0.00 - 0.60	0.88
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.26-0.72	0.84

3.5 วิธีการเก็บข้อมูล

1. เมื่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ให้ความเห็นชอบแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามพร้อมแนบใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยทางไปรษณีย์พร้อมทั้งแนบซองเปล่าที่จำหน่ายซองกลับถึงผู้วิจัยเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล พร้อมทั้งนัดวันเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ในระยะเวลา 30 วัน โดยไม่มีค่าตอบแทนให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม (ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์)

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และจัดเตรียมตารางในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอ ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับมาไม่เพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 กลับไปยังกลุ่มเป้าหมายเดิมอีกครั้ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้ตอบแบบสอบถาม ได้ทำการตอบแบบสอบถามและส่งกลับมาถึงผู้วิจัย และหมายเหตุ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ได้ส่งแบบสอบถามกลับมาแล้ว ไม่ต้องส่งคืนแบบสอบถามชุดที่ 2 ถึงผู้วิจัยอีก

### 3.6 การพิจารณาด้านจริยธรรม

1. ปฏิบัติตามการป้องกันความเสียหายอย่างเคร่งครัด
2. ชี้แจงให้ผู้ยินยอมคนให้ทำการวิจัยทราบถึงวิธีการ วัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดตัวแปร แบบสอบถาม วิธีการตอบแบบสอบถาม ต้องได้รับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกราย
3. ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถถอนตัวออกจากงานวิจัยได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลและไม่มีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมงานวิจัย
4. ข้อมูล ชื่อ นามสกุล รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงาน และข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจะไม่ถูกนำเสนอ หรือเผยแพร่

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และข้อถามรายชื่อในแบบสอบถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน โดยแปลความหมายของความสัมพันธ์ตามแนวคิดของ Elifson, Runyon & Haber (1990: 208) ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์	$r = 0$
ความสัมพันธ์ต่ำ	$r = \pm 0.01 - \pm 0.30$
ความสัมพันธ์ปานกลาง	$r = \pm 0.31 - \pm 0.70$

ความสัมพันธ์สูง  $r = \pm 0.71 - \pm 0.99$

ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์  $r = \pm 1$

2.2 วิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรสำคัญในการอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

2.3 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปในบทที่ 3 ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยแบบอรรถอธิบาย ด้วยวิธีการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) กลุ่มตัวอย่างคือ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 555 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามเรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในงาน จำนวน 72 ข้อ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 18 ข้อ โดยมี ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80, 0.88, 0.84 ตามลำดับซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะนำเสนอในบทที่ 4

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์การตั้งใจองอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย ที่ไม่ได้อยู่ระหว่างลาป่วย ลาคลอด ลาศึกษาต่อและปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 403 คน รวบรวมโดยใช้แบบสอบถามระยะเวลา ตั้งแต่ 1 พฤษภาคม – 30 มิถุนายน 2554 และได้แบบสอบถามคืน 355 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.08 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 343 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.11 โดยนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายโดยแยกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตั้งใจองอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาล

ชุมชน

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

จากตารางที่ 4.1 ผลการศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.60 อายุอยู่ระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.29 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.95 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 32.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.69 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 63.31 รองลงมาคือ สมรส ร้อยละ 36.09 และหย่าร้อยละ 0.59 ตามลำดับ ไม่มีบุตรมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 73.73 รองลงมาคือ มีบุตร 1 คน คิดเป็นร้อยละ 13.43 มีบุตร 2 คน ร้อยละ 10.45 ตามลำดับ วุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.71 รองลงมาคือ ประกาศนียบัตรชั้นสูง ร้อยละ 23.51 และปริญญาโท ร้อยละ 11.01 ตามลำดับ

อายุราชการอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.77 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีอายุราชการมากกว่า 30 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.60 โดยมีอายุราชการโดยเฉลี่ย 8.43 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนระหว่าง 6-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 21.34 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 30 ปี น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 0.61 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนโดยเฉลี่ย 5.73

ระดับตำแหน่งของทันตแพทย์มากที่สุด คือ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 35.64 รองลงมาคือ ชำนาญการ ร้อยละ 33.33 ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 27.39 ตามลำดับ

จำนวนทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามภูมิภาค

ภาคเหนือ มีจำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74

ภาคกลาง มีจำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40

ภาคใต้ มีจำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20

จำนวนทันตแพทย์เมื่อแบ่งตามระดับขนาดของโรงพยาบาลพบว่า

โรงพยาบาลทุติยภูมิระดับต้นมีจำนวนทันตแพทย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.48 รองลงมาคือโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับกลางมีจำนวนทันตแพทย์รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 37.03 และโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับสูงมีจำนวนทันตแพทย์น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.50

โดยสรุป ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง อายุเฉลี่ย 32.98 ปี อยู่ในช่วงอายุ 24-30 ปี มีสถานภาพโสด ไม่มีบุตร วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด มีอายุราชการเฉลี่ย 8.44 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เท่ากับ 5.74 ปี ระดับตำแหน่งของทันตแพทย์คือระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน (n = 343)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	96	28.40
หญิง	242	71.60
<b>ช่วงอายุ</b>		
20 – 30 ปี	149	45.29
31 – 40 ปี	138	41.95
41 – 50 ปี	36	10.94
51 – 60 ปี	6	1.82
อายุเฉลี่ย 32.98 (ปี) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.69 (ปี)	Max 57 ปี	Min 24 ปี
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	214	63.31
คู่	122	36.09
หม้าย	2	.59
<b>จำนวนบุตร</b>		
ไม่มีบุตร	247	73.73
1 คน	45	13.43
2 คน	35	10.45
3 คน	6	1.79
มากกว่า 3 คน	2	0.60
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	204	60.71
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	79	23.51
ปริญญาโท	37	11.01
ปริญญาเอก	4	1.19
วุฒิบัณฑิต/อนุมัติบัณฑิต	12	3.57

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน (n = 343)  
(ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุราชการ</b>		
1 – 5 ปี	142	42.77
6 – 10 ปี	83	25.00
11 – 15 ปี	59	17.77
16 – 20 ปี	32	9.64
20 – 25 ปี	11	3.31
25 – 30 ปี	3	0.90
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	2	0.6 0
อายุราชการเฉลี่ย 8.44 (ปี) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.49 (ปี)	Max 32 ปี	Min 1 ปี
<b>ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน</b>		
1 – 5 ปี	206	62.80
6 – 10 ปี	70	21.34
11 – 15 ปี	22	6.71
16 – 20 ปี	20	6.10
20 – 25 ปี	6	1.83
25 – 30 ปี	2	.61
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	2	.61
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเฉลี่ย 5.74 (ปี) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.91 (ปี)	Max 32 ปี	Min 1 ปี
<b>ระดับตำแหน่งของทันตแพทย์</b>		
ปฏิบัติการ	108	35.64
ชำนาญการ	101	33.33
ชำนาญการพิเศษ	83	27.39
เชี่ยวชาญ	11	3.63

**ตารางที่ 4.1** จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน (n = 343)  
(ต่อ)

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ภูมิภาค</b>		
ภาคเหนือ	88	25.66
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	102	29.74
ภาคกลาง	118	34.40
ภาคใต้	35	10.20
<b>ระดับของโรงพยาบาล</b>		
ทุติยภูมิระดับต้น (2.1)	180	52.48
ทุติยภูมิระดับกลาง (2.2)	127	37.03
ทุติยภูมิระดับสูง (2.3)	36	10.50

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การตั้งใจองอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

จากตารางที่ 4.2 พบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีการตั้งใจองอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.58 ) คิดเป็นร้อยละ 27.99

จากตารางที่ 4.3 ในภาพรวมของการตั้งใจองอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถามที่ทันตแพทย์เห็นด้วยกับข้อคำถามมากที่สุดคือ 'ไม่ได้วางแผนลาออกจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ในเร็ว ๆ นี้' คิดเป็นร้อยละ 73.47 รองลงมาคือ 'ไม่ต้องการลาออกจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่นี้' คิดเป็นร้อยละ 62.07 และมีแผนทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดคิดเป็นร้อยละ 56.26 ตามลำดับ

ส่วนข้อคำถามที่ทันตแพทย์ไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามมากที่สุดคือ 'ไม่ว่าจะมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลนี้' คิดเป็นร้อยละ 44.02 รองลงมาคือ 'มีแผนทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุด' คิดเป็นร้อยละ 20.99 ตามลำดับ

โดยสรุปแล้วทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีการตั้งใจองอยู่ในงาน เนื่องจากไม่ได้คิดวางแผนลาออกจากโรงพยาบาลเร็ว ๆ นี้ 'ไม่ต้องการลาออกจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่นี้' และจะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน (n = 343 คน)

M (S.D)	ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์									
	ตั้งใจลาออก จำนวน	มีแนวโน้มจะลาออก ร้อยละ	จำนวน	ตั้งใจใหม่ได้ ร้อยละ	จำนวน	มีแนวโน้มจะคงอยู่ในงาน ร้อยละ	จำนวน	ไม่ตั้งใจลาออก ร้อยละ		
การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ 3.58(1.15)	21	6.12	34	9.91	103	30.03	96	27.99	89	25.95

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมเมื่อพิจารณารายชื่อ (n = 343)

การตั้งใจคงอยู่ในงาน	ระดับความคิดเห็น													
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน	เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	เห็นด้วย บางส่วน	ไม่แน่ใจ จำนวน	ไม่เห็นด้วย จำนวน	ไม่เห็นด้วย เลย	ไม่เห็นด้วย เลย	ไม่เห็นด้วย เลย						
1. ต้องการลาออกจากโรงพยาบาล ที่ทำงาน (-)	9	2.62	24	7.00	48	14.29	49	14.29	30	8.75	80	23.32	103	(30.0)
2. วางแผนลาออกจากโรงพยาบาล ที่ทำงานอยู่ในเร็ว ๆ นี้ (-)	7	2.04	9	2.62	23	6.71	52	15.16	26	7.58	56	16.33	170	49.56
3. มีแผนทำงานอยู่ที่โรงพยาบาล แห่งนี้ให้นานที่สุด	74	21.57	71	20.70	48	13.99	78	22.74	19	5.54	26	7.58	27	7.87
4. ไม่ว่าจะมีความเห็นใดเกิดขึ้นจะ ไม่ลาออกจากโรงพยาบาลนี้	15	4.37	33	9.62	24	7.00	120	34.99	32	9.33	47	13.70	72	20.99

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ในภาพรวมทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเกินครึ่งพึงพอใจในงาน (ร้อยละ 56.56) และไม่พึงพอใจในงาน จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.04)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 72.01 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าในงาน พึงพอใจใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 61.81 และ 61.52 ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนครึ่งหนึ่งพึงพอใจในรายได้ คิดเป็นร้อยละ 50.73

ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เกินครึ่งรู้สึกเฉย ๆ กับลักษณะงาน (ร้อยละ 64.43) รองลงมา ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า รายได้ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ (ร้อยละ 32.36, 32.07, 27.99 และ 22.45)

ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนไม่พึงพอใจในงานมากที่สุด คือ รายได้ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.20 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้า และเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 17.20, 10.20, 6.71, 6.12 และ 5.54 )ตามลำดับ

โดยสรุปแล้วทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความพึงพอใจในงานในด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ส่วนใหญ่เฉย ๆ กับลักษณะงาน และไม่พึงพอใจรายได้

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในภาพรวมและรายด้าน (n = 343 คน)

ความพึงพอใจ ในงาน	ระดับความพึงพอใจในงาน					
	พึงพอใจในงาน >66.66%		เฉย ๆ 33.33-66.66%		ไม่พึงพอใจงาน <33.33%	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวม	194	56.56	142	41.4	7	2.04
เพื่อนร่วมงาน	247	72.01	77	22.45	19	5.54
ผู้บังคับบัญชา	212	61.81	96	27.99	35	10.20
โอกาสก้าวหน้า	211	61.52	111	32.36	21	6.12
รายได้	174	50.73	110	32.07	59	17.20
ลักษณะงาน	99	28.86	221	64.43	23	6.71

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณารายชื่อของความพึงพอใจในงานในภาพรวม และแต่ละด้าน พบว่า

**ความพึงพอใจในงานในภาพรวม**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทันตแพทย์พึงพอใจในงานในภาพรวม

ทันตแพทย์รู้สึกพึงพอใจในงาน คือ ลักษณะงานที่พึงพอใจมากที่สุดคืองานที่มีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 95.63 รองลงมาคือเป็นงานที่ใช้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 93.59 เป็นงานที่มีเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 93.00 เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ คิดเป็นร้อยละ 92.13 ตามลำดับ

ทันตแพทย์รู้สึกเฉย ๆ คือ มีเพื่อนร่วมที่เก่งทุกอย่าง คิดเป็นร้อยละ 45.19 โอกาสก้าวหน้าอย่างยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 36.15 นโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 34.40 โอกาสก้าวหน้าน้อยเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 32.94

ทันตแพทย์รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน โดยทันตแพทย์มีความคิดเห็นว่าไม่รู้สึกว่ามีรายได้ดี คิดเป็นร้อยละ 64.72 ไม่รู้สึกว่าเป็นลักษณะงานที่สบายคิดเป็นร้อยละ 46.65 ไม่รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาบอกว่าทำงานเป็นอย่างไร คิดเป็นร้อยละ 34.11 และไม่รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาระหว่างเสมอเมื่อท่านต้องการพบคิดเป็นร้อยละ 28.57

**ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับที่ 1 โดยทันตแพทย์มีความรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือ คิดเป็นร้อยละ 86.88 รองลงมาคือ เป็นมิตร คิดเป็นร้อยละ 86.59 ไม่รู้สึกว่าจะไม่น่าคบหา คิดเป็นร้อยละ 84.55 และรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 81.92 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานคือทันตแพทย์ไม่รู้สึกที่เพื่อนร่วมงานเก่งทุกอย่าง คิดเป็นร้อยละ 34.69 รองลงมาคือ ไม่รู้สึกว่าเป็นแรงกระตุ้น คิดเป็นร้อยละ 20.1 เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานชอบยุ่งเรื่องของคนอื่น คิดเป็นร้อยละ 19.24 เห็นด้วยว่าเพื่อนร่วมงานน่าเบื่อและไม่รู้สึกที่เพื่อนร่วมงานกระตือรือร้นคิดเป็นร้อยละ 14.58 ตามลำดับ

**ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับที่ 2 โดยพบว่าทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานในด้านผู้บังคับบัญชาคือ ทันตแพทย์ไม่รู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาพูดไม่เพราะ คิดเป็นร้อยละ 87.46 รองลงมาคือไม่รู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเกียจคร้าน คิดเป็นร้อยละ 83.97 ไม่รู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาทำงานไม่ได้เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 80.47 และรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเป็นคนฉลาด คิดเป็นร้อยละ 79.30 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาคือ ทันตแพทย์ไม่รู้สึกรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาคอยบอกทำงานเป็นอย่างไร คิดเป็นร้อยละ 34.11 รองลงมาคือ ไม่รู้สึกรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาว่างเสมอเมื่อต้องการพบ คิดเป็นร้อยละ 28.6 รู้สึกว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะอารมณ์ เปลี่ยนเร็ว คิดเป็นร้อยละ 23.6 และเอาแต่ใจ คิดเป็นร้อยละ 21.87 ตามลำดับ

**ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับที่ 3 โดยพบว่าทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้าคือมีโอกาสเลื่อนขั้น คิดเป็นร้อยละ 87.17 รองลงมาคือได้เลื่อนขั้นตามเวลาที่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 84.26 และได้เลื่อนขั้นตามปกติ คิดเป็นร้อยละ 83.67 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้าน โอกาสก้าวหน้าคือทันตแพทย์รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าน้อยเต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 20.41 รองลงมาคือรู้สึกว่างนโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 18.08 และไม่รู้สึกว่ามีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 17.20 ตามลำดับ

**ความพึงพอใจในงานด้านรายได้**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับที่ 4 โดยพบว่าทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานด้านรายได้คือรู้สึกว่ารายได้เพียงพอต่อการใช้ คิดเป็นร้อยละ 81.63 รองลงมาคือพอใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ 76.97 และไม่รู้สึกว่ารายน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 74.05 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านรายได้มากที่สุดคือรายได้ดีมากคิดเป็นร้อยละ 64.72 รองลงมาคือรายได้ไม่สม่ำเสมอคิดเป็นร้อยละ 58.02 และรายได้ไม่มากพอซื้อของฟุ่มเฟือย คิดเป็นร้อยละ 54.52 ตามลำดับ

**ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน**ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเป็นระดับที่ 5 โดยพบว่าทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานคือรู้สึกว่าการลักษณะงานเป็นงานที่มีประโยชน์คิดเป็นร้อยละ 95.63 รองลงมาคือเป็นงานที่ใช้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 93.59 เป็นงานที่มีเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 93.00 เป็นงานที่น่านับถือ คิดเป็นร้อยละ 92.13 ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วนมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมากที่สุดคือรู้สึกว่าเป็นลักษณะงานที่เหนื่อย คิดเป็นร้อยละ 73.18 รองลงมาคือเป็นงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 67.64 เป็นงานที่ไม่จบไม่สิ้น คิดเป็นร้อยละ 67.35 และเป็นงานที่เร่งรีบคิดเป็นร้อยละ 60.93 ตามลำดับ

โดยสรุปแล้วทัศนแพทย์โรงพยาบาลชุมชน**รู้สึกพึงพอใจในงาน**

ลักษณะงานพบว่าลักษณะงานที่พึงพอใจมากที่สุดคือเป็นงานที่มีประโยชน์ ใช้ความสามารถและเป็นงานที่มีเกียรติ น่านับถือ

ผู้บังคับบัญชาพบว่าผู้บังคับบัญชาที่พึงพอใจมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะพูดจาไพเราะ ไม่เกียจคร้าน เป็นคนที่ทำงานได้เรื่อง และฉลาด

เพื่อนร่วมงานพบว่าลักษณะเพื่อนร่วมงาน ที่พึงพอใจมากที่สุดคือเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะให้ความช่วยเหลือ เป็นมิตร นำคบหา และรับผิดชอบ

โอกาสก้าวหน้าพบว่าโอกาสก้าวหน้าที่พึงพอใจมากที่สุดคือมีโอกาสเลื่อนขั้น ได้เลื่อนขั้นตามเวลาที่เหมาะสม และได้เลื่อนขั้นตามปกติ

รายได้พบว่ารายได้ที่มีลักษณะพึงพอใจมากที่สุดคือรายได้ที่เพียงพอ รายได้ที่พอใช้จ่าย และรายได้ไม่น้อย ตามลำดับ

ทัศนแพทย์โรงพยาบาลชุมชนบางส่วน**รู้สึกไม่พึงพอใจในงาน**

ลักษณะงานมากที่สุด คือ เป็นงานที่เหนื่อย เป็นงานที่ส่งผลต่อสุขภาพ เป็นงานที่ไม่จบไม่สิ้น และเร่งรีบ ตามลำดับ

ผู้บังคับบัญชามากที่สุดคือผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะไม่คอยบอกว่าทำงานเป็นอย่างไร ไม่ว่างเสมอเมื่อต้องการพบ และเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะอารมณ์ เปลี่ยนเร็ว และเอาแต่ใจตามลำดับ

เพื่อนร่วมงานมากที่สุดคือเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะ ไม่เก่งทุกอย่าง ไม่เป็นแรงกระตุ้น ขอบขู่เรื่องของคนอื่น นำเบื้อและไม่กระตือรือร้น ตามลำดับ

โอกาสก้าวหน้ามากที่สุด คือ งานที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยเต็มที่ นโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม และให้โอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างไม่ยุติธรรม

รายได้มากที่สุดคือรายได้ที่มีลักษณะไม่ดีมาก รองลงมาคือรายได้ไม่สม่ำเสมอ และรายได้ ไม่มากพอซื้อของฟุ่มเฟือย

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ (n = 343)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>ลักษณะงาน</b>						
1. น่าสนใจ	238	69.39	63	18.37	42	12.24
2. ซ้ำซาก (-)	203	59.18	48	13.99	92	26.82
3. พอใจ	283	82.51	43	12.5	17	4.96
4. ไม่อยากทำ (-)	50	14.58	70	20.41	223	65.01
5. มีเกียรติ	319	93.00	22	6.41	2	0.58
6. ได้คิดสร้างสรรค์	215	62.68	81	23.62	47	13.70
7. นานับถือ	316	92.13	23	6.71	4	1.17
8. เร่งรีบ (-)	209	60.93	58	16.91	76	22.16
9. สบาย	109	31.78	74	21.57	160	46.65
10. มีประโยชน์	328	95.63	14	4.08	1	0.29
11. เหนื่อย (-)	251	73.18	48	13.99	44	12.83
12. ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	52	15.16	59	17.20	232	67.64
13. ทำทนาย	202	58.89	86	25.07	55	16.03
14. ปริมาณมาก (-)	179	52.19	90	26.24	74	21.57
15. นำข้อข้องใจ (-)	90	26.24	79	23.03	174	50.73
16. พื้นที่ (-)	96	27.99	70	20.41	177	51.60
17. ไม่จบไม่สิ้น(-)	231	67.35	36	10.50	76	22.16
18. ใช้ความสามารถของท่าน	321	93.59	16	4.66	6	1.75
<b>ผู้บังคับบัญชา</b>						
1. ขอคำแนะนำจากท่าน	261	76.09	48	13.99	34	9.91
2. เอาแต่ใจ(-)	75	21.87	71	20.70	197	57.43
3. พุดไม่เพราะ(-)	18	5.25	25	7.29	300	87.46
4. ชมเชยเมื่อทำงานดี	208	60.64	79	23.03	56	16.33

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ (n = 343) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. มีไหวพริบ	254	74.05	64	18.66	25	7.29
6. มีบารมี	197	57.43	92	26.82	54	15.74
7. ทันสมัย	201	58.60	91	26.53	51	14.87
8. ไม่ค่อยให้คำแนะนำ(-)	67	19.53	77	22.45	199	58.02
9. อารมณ์เปลี่ยนแปลงเร็ว(-)	81	23.62	64	18.66	198	57.73
10. บอกว่าทำงานเป็นอย่างไร	118	34.40	108	31.49	117	34.11
11. นักวางแผนเก่ง	174	50.73	102	29.74	67	19.53
12. ไม่ฟังคนอื่น(-)	62	18.08	74	21.57	207	60.35
13. คื้อ(-)	65	18.95	64	18.66	214	62.39
14. รอบรู้	211	61.52	92	26.82	40	11.66
15. ไม่ได้เรื่อง(-)	20	5.83	47	13.70	276	80.47
16. ฉลาด	272	79.30	52	15.16	19	5.54
17. วางเสมอเมื่อท่านต้องการพบ	151	44.02	94	27.41	98	28.57
18. เกียจคร้าน(-)	16	4.66	39	11.37	288	83.97
<b>เพื่อนร่วมงาน</b>						
1. แรงกระตุ้น	208	60.64	66	19.24	69	20.12
2. นำเบื้อ(-)	50	14.58	64	18.66	229	66.76
3. ทำงานซ้ำ(-)	46	13.41	70	20.41	227	66.18
4. ให้ความช่วยเหลือ	298	86.88	31	9.04	14	4.08
5. ไร้สาระ(-)	30	8.75	64	18.66	249	72.59
6. รับผิดชอบ	281	81.92	44	12.83	18	5.25
7. รวดเร็ว	222	64.72	81	23.62	40	11.66
8. มีไหวพริบ	235	68.51	80	23.32	28	8.16
9. ชอบหาเรื่อง(-)	30	8.75	42	12.24	271	79.01

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ (n = 343) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
10. พูดเพื่อใจ(-)	44	12.83	64	18.66	235	68.51
11. เก่งทุกอย่าง	69	20.12	155	45.19	119	34.69
12. จู้เกี่ยจ(-)	29	8.45	68	19.83	246	71.72
13. ไม่เป็นมิตร(-)	6	1.75	40	11.66	297	86.59
14. ชอบยุ่งเรื่องคนอื่น(-)	66	19.24	84	24.49	193	56.27
15. กระตือรือร้น	201	58.60	92	26.82	50	14.58
16. ไม่ให้ความร่วมมือ(-)	25	7.29	53	15.45	265	77.26
17. ซื่อสัตย์	266	77.55	57	16.62	20	5.83
18. ไม่น่าคบหา(-)	12	3.50	41	11.95	290	84.55
<b>โอกาสก้าวหน้าของท่าน</b>						
1. ได้เลื่อนขั้นตามเวลาที่เหมาะสม	289	84.26	39	11.47	15	4.37
2. โอกาสก้าวหน้ามีน้อยเต็มที(-)	70	20.41	113	32.94	160	46.65
3. ได้เลื่อนขั้นตามความสามารถ	187	54.52	100	29.15	56	16.33
4. ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้น(-)	8	2.33	36	10.50	299	87.17
5. พอมิโอกาสเลื่อนขั้นบ้าง	234	68.22	55	16.03	54	15.74
6. นโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม(-)	62	18.08	118	34.40	163	47.52
7. ไม่ค่อยได้เลื่อนขั้น (-)	28	8.16	73	21.28	242	70.55
8. เลื่อนขั้นตามปกติ	287	83.67	40	11.66	16	4.66
9. โอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	160	46.66	124	36.15	59	17.20
<b>รายได้</b>						
1. เพียงพอต่อการใช้	280	81.63	27	7.87	36	10.50
2. พอใจในรายได้	204	59.48	65	18.95	74	21.57
3. แทบไม่พอใช้จ่าย(-)	35	10.20	44	12.83	264	76.97
4. รายได้ไม่ดี(-)	55	16.03	41	11.95	247	72.01

**ตารางที่ 4.5** จำนวน ร้อยละ และระดับความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน  
จำแนกรายด้าน และรายชื่อ (n =343) (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้มากพอซื้อของฟุ่มเฟือย	85	24.78	71	20.70	187	54.52
6. รายได้ไม่สม่ำเสมอ(-)	93	27.11	51	14.87	199	58.02
7. น้อยกว่าที่คาดหวัง(-)	90	26.24	59	17.20	194	56.56
8. รายได้ดีมาก	33	9.62	88	25.66	222	64.72
9. รายได้น้อยเกินไป(-)	30	8.75	59	17.20	254	74.05

**ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน**

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.50) คิดเป็นร้อยละ 46.9

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ในภาพรวมของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนพบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก มากที่สุดซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.79) คิดเป็นร้อยละ 43.15 รองลงมาได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.72) คิดเป็นร้อยละ 39.94 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุดซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.11) คิดเป็นร้อยละ 40.52 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.7 ในภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อคำถามที่เห็นด้วยกับข้อคำถามมากที่สุดคือ ข้อที่ 13 มีพันธะผูกมัดใดๆที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 78.43 รองลงมาคือข้อที่ 3 เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ คิดเป็นร้อยละ 77.84 และข้อที่ 4 ผูกพันกับโรงพยาบาลนี้ คิดเป็นร้อยละ 74.34 และข้อที่ 16 มีความซื่อสัตย์ จงรัก ถักติดต่อโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 74.34 ตามลำดับ

ส่วนข้อคำถามที่ทันตแพทย์ไม่เห็นด้วยมากที่สุดคือ ข้อที่ 8 ลำบากใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าต้องการที่จะลาออก คิดเป็นร้อยละ 46.35 รองลงมาคือ ข้อที่ 9 พบปัญหา

มากมาย ถ้าตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ในขณะที่คิดเป็นร้อยละ 41.40 และข้อที่ 10 มีทางเลือกน้อยในการพิจารณาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 40.53 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้าน

**ความรู้สึกลึก** อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.79) ทนตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกเป็นอันดับ 1 โดยทนตแพทย์เห็นด้วยมากที่สุดคือ ข้อที่ 3 เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ คิดเป็นร้อยละ 77.84 รองลงมาคือข้อที่ 4 ผูกพันกับโรงพยาบาลนี้คิดเป็นร้อยละ 74.34 และข้อที่ 2 ปัญหาของโรงพยาบาลก็เป็นปัญหาของท่าน คิดเป็นร้อยละ 73.76

ส่วนข้อคำถามที่ทนตแพทย์ไม่เห็นด้วยมากที่สุด คือข้อที่ 1 มีความสุขมากจะทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 25.65 รองลงมาคือข้อที่ 6 โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายต่อท่านมากคิดเป็นร้อยละ 19.24 และข้อที่ 4 ผูกพันกับโรงพยาบาลนี้คิดเป็นร้อยละ 16.33 ตามลำดับ

**บรรทัดฐาน** อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.72) ซึ่ง ทนตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเป็นอันดับ 2 ซึ่งโดยทนตแพทย์เห็นด้วยมากที่สุด คือ ข้อที่ 13 มีพันธะผูกมัด ที่จะต้องทำงานอยู่กับ โรงพยาบาลแห่งนี้คิดเป็นร้อยละ 78.43 รองลงมาคือ ข้อที่ 16 มีความซื่อสัตย์ จงรัก รักดีต่อโรงพยาบาลนี้ คิดเป็นร้อยละ 74.37 และข้อที่ 18 คือโรงพยาบาลนี้มีบุญคุณกับท่านคิดเป็นร้อยละ 74.06 ตามลำดับ

ส่วนข้อคำถามที่ทนตแพทย์ไม่เห็นด้วยมากที่สุดคือข้อที่ 15 รู้สึกผิดถ้าต้องลาออกจากโรงพยาบาล ในขณะที่คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมาคือ ข้อที่ 14 การลาออกในขณะที่จะให้ประโยชน์ แต่รู้สึกที่ไม่สมควรทำ คิดเป็นร้อยละ 23.32 และข้อที่ 17 ไม่ลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ เพราะผูกพันกับผู้ร่วมงานที่นี่ คิดเป็นร้อยละ 18.36 ตามลำดับ

**ความต่อเนื่อง** อยู่ในระดับปานกลาง (mean = 3.11) ซึ่งทนตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องเป็นอันดับ 3 โดยทนตแพทย์เห็นด้วยมากที่สุด คือ ข้อที่ 7 มีความจำเป็นและต้องทำงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป คิดเป็นร้อยละ 72.89 รองลงมาคือ ข้อที่ 12 การลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อท่าน คิดเป็นร้อยละ 49.27 และ ข้อที่ 11 การได้ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้อย่างมาก ทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น คิดเป็นร้อยละ 45.47 ตามลำดับ

ส่วนข้อคำถามที่ทนตแพทย์ไม่เห็นด้วยมากที่สุดคือ คือ ข้อที่ 8 ถ้าหากใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้ว่าต้องการที่จะลาออก คิดเป็นร้อยละ 46.35 รองลงมาคือ ข้อ 9 มีปัญหามากมาย ถ้าตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ในขณะที่คิดเป็นร้อยละ 41.40 และข้อที่ 10 มีทางเลือกน้อย ในการพิจารณาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 40.52 ตามลำดับ

โดยสรุปแล้วทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุดและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยที่สุด เนื่องจาก ทันตแพทย์มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงานอยู่กับ โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ โรงพยาบาลนี้ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี และและผูกพัน กับโรงพยาบาลนี้

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากทันตแพทย์มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งโรงพยาบาล ผูกพันกับโรงพยาบาลนี้ และปัญหาของ โรงพยาบาล ก็เป็นปัญหาของทันตแพทย์ด้วย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากทันตแพทย์มีความรู้สึกว่ามีเวลาจำเป็นและต้องทำงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป การลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ และได้ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้อย่างมาก ทำให้ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากทันตแพทย์มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัด ที่จะต้องทำงานอยู่กับ โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป มีความซื่อสัตย์ จงรัก ภักดีต่อ โรงพยาบาลนี้ และรู้สึกที่โรงพยาบาลนี้มีบุญคุณกับทันตแพทย์

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผู้กัมพันธ์ต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนและรายนัดาน (n = 343)

ความเชื่อมั่นผู้กัมพันธ์ต่อองค์กรของ ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน	Mean	S.D.	ระดับความเชื่อมั่นผู้กัมพันธ์ต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน									
			ต่ำ	ค่อนข้างต่ำ	ปานกลาง	ค่อนข้างสูง	สูง					
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ความเชื่อมั่นผู้กัมพันธ์ต่อองค์กร	3.50	0.79	2	0.58	35	10.20	121	35.28	161	46.94	24	7.00
ความรู้สึก	3.79	0.93	8	2.33	18	5.25	91	26.53	148	43.15	78	22.74
ความต่อเนื่อง	3.11	0.97	21	6.12	61	17.78	139	40.52	102	29.74	20	5.83
บรรทัดฐาน	3.72	0.94	5	1.46	27	7.87	100	29.15	137	39.94	74	21.57

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ (n = 343)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น								
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย		
	จำนวน (ร้อยละ)	เป็นส่วนมาก	จำนวน (ร้อยละ)	บางส่วน	จำนวน (ร้อยละ)	บางส่วน	จำนวน (ร้อยละ)	เป็นส่วนมาก	
<b>ความรู้สึกร</b>									
1. มีความสุขมาก ทำงาน จนกระทั่งเกษียณอายุ	16 (4.66)	55(16.03)	98(28.57)	86(25.07)	34(9.91)	32 (9.33)	22 (6.41)		
2. ปัญหาของโรงพยาบาลก็เป็นปัญหาของท่าน	17(4.96)	85(24.78)	151(44.02)	42(12.24)	31(9.04)	10(2.92)	7(2.04)		
3. ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้(-)	5(1.46)	8(2.33)	33(9.62)	30(8.75)	85(24.78)	119(34.69)	63(18.37)		
4. ไม่ผูกพันกับโรงพยาบาลนี้ (-)	10(2.92)	12(3.50)	34(9.91)	32(9.33)	80(23.32)	101(29.45)	74(21.57)		
5. โรงพยาบาลแห่งนี้ไม่เหมือนครอบครัว	41(11.95)	97(28.28)	106(30.90)	45 (13.12)	34(9.91)	12(3.50)	8(2.33)		
6. โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายต่อท่านมาก	28(8.16)	84(24.49)	126(36.73)	39(11.37)	36(10.50)	21(6.12)	9(2.62)		
<b>ด้านความต่อเนื่อง</b>									
7. มีความจำเป็นและต้องทำงานที่นี้ต่อไป	34(9.91)	114 (33.24)	102 (29.74)	39(11.37)	23(6.71)	19(5.54)	12(3.50)		
8. ถ้ามีโอกาสที่จะลาออก แม้ว่าการที่จะลาออก	21(6.12)	54(15.74)	63(18.37)	45(13.12)	46(13.41)	59(17.20)	54(15.74)		

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของความวิตกกังวลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ (n = 343) (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น							
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
9. มีปัญหามากมาย ถ้าตัดสินใจลาออกจาก ในขณะนี้	41(11.95)	44(12.83)	54(15.74)	62(18.08)	32(9.33)	49(14.29)	61(17.78)	
10. มีทางเลือกน้อยในการพิจารณาออก	19(5.54)	42(12.24)	53(15.45)	90(26.24)	43(12.54)	43(12.54)	53(15.45)	
11. การได้ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลอย่างมาก ทำให้ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น	15(4.37)	54(15.74)	87(25.36)	62(18.08)	67(19.53)	29(8.45)	29(8.45)	
12. การลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ไม่ก่อ ประโยชน์ใด ๆ	48(13.99)	68(19.83)	53(15.45)	57(16.62)	50(14.58)	32(9.33)	35(10.20)	
<b>บรรทัดฐาน</b>								
13. ไม่มีพื้นฐานความคิดใดๆที่จะต้องทำงานอยู่ กับโรงพยาบาลแห่งนี้ (-)	6(1.75)	9(2.62)	27(7.87)	32(9.33)	78(22.74)	102(29.74)	89(25.95)	
14. การลาออกขณะนี้จะให้ประโยชน์แต่รู้สึก ว่าไม่สมควรทำ	39(11.37)	92(26.82)	64(18.66)	68(19.83)	41(11.95)	21(6.12)	18(5.25)	
15. รู้สึกผิดที่ต้องลาออกจากโรงพยาบาล ในขณะนี้	31(9.04)	71(20.70)	69(20.12)	47(13.70)	40(11.66)	39(11.37)	46(13.41)	

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาพรวมเมื่อพิจารณารายด้านและรายชื่อ (n = 343) (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น							
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
16. มีความซื่อสัตย์ จงรัก รักดีต่อ โรงพยาบาลนี้	45(13.12)	113(32.94)	97(28.28)	49(14.29)	22(6.41)	7(2.04)	10(2.92)	
17. ไม่ลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ เพราะผูกพันกับผู้ร่วมงานที่นี่	33(9.62)	94(27.41)	105(30.61)	48(13.99)	27(7.87)	21(6.12)	15(4.37)	
18. รู้สึกว่าโรงพยาบาลนี้มีบุญคุณ	49(14.29)	102(29.74)	103(30.03)	39(11.37)	16(4.66)	19(5.54)	15(4.37)	

## ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แปลความหมายของความสัมพันธ์ตามแนวคิดของ อีลิฟสัน รันยอน และฮาเบอร์ (Elifson, Runyon & Haber, 1990: 208) ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์	$r = 0$
ความสัมพันธ์ต่ำ	$r = \pm 0.01 - \pm 0.30$
ความสัมพันธ์ปานกลาง	$r = \pm 0.31 - \pm 0.70$
ความสัมพันธ์สูง	$r = \pm 0.71 - \pm 0.99$
ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์	$r = \pm 1$

**สมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน**

จากตารางที่ 4.9 การหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.412$ ,  $p\text{-value} < .001$ ) **ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1**

หมายความว่าเมื่อทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์จะเพิ่มขึ้น

เมื่อเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านของความพึงพอใจในงานจากมากไปหาน้อย พบว่า

ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.428, 0.344, p < 0.001$ ) ส่วนความพึงพอใจในงานด้านรายได้ โอกาสก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.270, 0.204$  และ  $0.196, p < 0.001$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4.8

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.647, p\text{-value} < .001$ ) **ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1**

หมายความว่า ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์จะเพิ่มขึ้นด้วย

เมื่อเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึก บรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.608, 0.573, \text{ และ } 0.406, p < 0.001$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4.8

นอกจากนี้พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.647$ ) มากกว่าความพึงพอใจในงาน ( $r = 0.412$ ) แสดงว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ยาวนานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ประเทศไทยมากกว่าความพึงพอใจในงาน

**ตารางที่ 4.8** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายด้าน ( $n = 343$ )

ตัวแปรอิสระ	การตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r	p-value
<b>ความพึงพอใจโดยรวม</b>	<b>0.412</b>	<b>&lt; .001</b>
ลักษณะงาน	0.428	< .001
ผู้บังคับบัญชา	0.196	< .001
เพื่อนร่วมงาน	0.344	< .001
โอกาสก้าวหน้า	0.204	< .001
รายได้	0.270	< .001
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>0.647</b>	<b>&lt; .001</b>
ความรู้สึก	0.608	< .001
ความต่อเนื่อง	0.406	< .001
บรรทัดฐาน	0.573	< .001

**สมมติฐานข้อที่ 2** ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

การวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จาก ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า

ความพึงพอใจ ในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนสามารถอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ประเทศไทย ได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted  $R^2 = 0.424$   $p < 0.001$ ) **ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2**

หมายความว่า ความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีสาเหตุ มาจากความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ร้อยละ 42.4 โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Beta = 0.591) มากกว่าความ พึงพอใจในงาน (Beta = 0.109) ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ดังตารางที่ 4.9

**ตารางที่ 4.9** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-0.330	0.335		-0.987	0.324
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	0.941	0.076	0.591	12.365	0.000
ความพึงพอใจในงาน	0.005	0.002	0.109	2.311	0.023

$R^2 = .427$ ,  $R^2$  Adjust = .424 SEE = 1.06130, F = 126.738, P-value < .001

สรุปผลการวิจัย จากที่กล่าวมาทั้งหมดในบทที่ 4 ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งสมมติฐานมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน
2. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 42.4

ผู้วิจัยนำเสนอผลงานออกเป็น 5 ส่วน คือ ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานแบบรายข้อ เรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบรายด้านและรายข้อ และการทดสอบสมมติฐาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปจำนวน 343 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถาม 1 ชุดประกอบด้วย การตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 32.98 ปี อยู่ในช่วงอายุ 24-30 ปี มีสถานภาพ โสด ไม่มีบุตร วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีอายุราชการในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด มีอายุราชการเฉลี่ย 8.44 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในช่วง 1-5 ปี มากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ยที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน เท่ากับ 5.74 ปี ระดับตำแหน่งของทันตแพทย์ คือ ระดับปฏิบัติการ ภาพรวมการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความพึงพอใจในงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 56.56 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนพบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

3. การวิเคราะห์ความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนพบว่าความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 42.4 ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 จากผลการวิจัยที่ได้มาผู้วิจัยนำไปอภิปรายผลในบทที่ 5

## บทที่ 5

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนและตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนซึ่งผู้วิจัย อภิปรายผลตามการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

#### สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $p$ -value  $< .001$ ) เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.412$ ,  $p$ -value  $< .001$ ) หมายความว่า เมื่อทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจ คงอยู่ในงานของทันตแพทย์จะเพิ่มขึ้น การที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากทันตแพทย์คิดว่าลักษณะงานที่ทำมีประโยชน์ เป็นงานที่ใช้ความสามารถ มีเกียรติ น่านับถือ มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นมิตร นำคบหาและรับผิดชอบ

แต่เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจในงานรายด้าน โดยลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน รายได้ โอกาสก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

เนื่องมาจากทัศนแพทย์รู้สึกว่าจะมีรายได้ที่เพียงพอ พอใช้จ่าย ( $r = 0.270, p\text{-value} < .001$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน น่าจะมีโอกาสเลื่อนขั้นตามเวลาที่เหมาะสม และได้เลื่อนขั้นตามปกติ ( $r = 0.204, p\text{-value} < .001$ ) และในด้านผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาน่าจะพูดจาไพเราะ ไม่เกียจคร้าน เป็นคนที่ทำงานได้เรื่อง และฉลาด ( $r = 0.196, p\text{-value} < .001$ )

สอดคล้องกับการศึกษาของโคฟเนอร์ และคณะ (Kovner et al., 2009: 81) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมี การตั้งใจคงอยู่ในงานสูงเช่นกัน โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานก็คือ มีลักษณะงานที่หลากหลาย เป็นอิสระ โอกาสก้าวหน้าในงานและมีความยุติธรรม มีผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ และรายได้ดี การศึกษาของเมอร์ยาน (Mrayyan, 2007: 32) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานโดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจคือ เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านรายได้ การศึกษาของคุณาวิกิตติกุล และคณะ (Kunavikitikul et al., 2000: 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน ( $r = 0.580, p\text{-value} < .05$ ) รายได้ ( $r = 0.606, p\text{-value} < .05$ ) โอกาสก้าวหน้า ( $r = 0.358, p\text{-value} < .05$ ) และผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.738, p\text{-value} < .05$ ) มีความสัมพันธ์การตั้งใจคงอยู่ในงานการศึกษาของซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 59) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุดโดยสามารถทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 22.2 การศึกษาของสมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = 0.24, p\text{-value} < .001$ ) และการศึกษาของนงนุช เจริญแปง (2550) พบว่าความ พึงพอใจในงานระดับปานกลางมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานและสามารถอธิบายความผันแปรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานได้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทัศนแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.647, p\text{-value} < .001$ ) หมายความว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทัศนแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเพิ่มขึ้น การตั้งใจคงอยู่ในงานของทัศนแพทย์จะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องมาจากทัศนแพทย์มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้และคิดว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่ง มีความผูกพัน ซื่อสัตย์และจงรักภักดี กับโรงพยาบาลนี้

สอดคล้องกับการศึกษาของ ซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 59) ชูว์ และชาน (Chew, Chan, 2008: 503) พบว่าความผูกพันยึดมั่นในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = 0.374, p\text{-value} < .001, r = 0.62, p\text{-value} < .001$ ) เมื่อเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึก

บรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ( $r = 0.608, 0.573, \text{ และ } 0.406, p < 0.001$  ตามลำดับ) เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ทำให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ผูกพันกับโรงพยาบาล และคิดว่า ปัญหาของโรงพยาบาลก็เป็นปัญหาของ ทันตแพทย์

สอดคล้องกับ ทอลแมน และบรูนิ่ง (Tallman & Bruning, 2005: 32) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = 0.395, p\text{-value} < .01$ ) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทำให้ทันตแพทย์ มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ มีความซื่อสัตย์ จงรัก รักดีต่อโรงพยาบาลนี้ และรู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ทำให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกที่มีความจำเป็นและต้องทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ คิดว่าการลาออกไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ และได้ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลอย่างมาก จนทำให้ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น

โดยสรุปความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ทั้งนี้เนื่องจากทันตแพทย์ที่มีความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ของทันตแพทย์โดยที่ทันตแพทย์ที่มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูงการตั้งใจคงอยู่ในงานก็จะสูงตามด้วย

## **สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน**

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้ ร้อยละ 42.7 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 หมายความว่า ความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 42.4

ดังนั้นการที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานสูงและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็มีแนวโน้มที่จะมีการตั้งใจคงอยู่ในงานได้สูงเช่นกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $Beta = 0.591$ ) มากกว่าความพึงพอใจในงาน ( $Beta = 0.109$ ) ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เนื่องจากทันตแพทย์ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกว่าทำ

ให้เกิดความรู้สึกอยากทุ่มแรงกายและใจให้กับองค์กร จนทำให้มีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงาน อยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป ทำให้ไม่ยอมเปลี่ยน ย้ายที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทอลแมน และบรูนิง (Tallman & Bruning, 2005: 32) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความผันแปร การตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34 ( $R^2 = 0.34$ )

โดยสรุปความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบาย ความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ได้ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ทั้งนี้เนื่องมาจากทันตแพทย์ที่มีความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรก็จะส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ของทันตแพทย์โดยที่ทันตแพทย์ที่มีความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสูงการตั้งใจคงอยู่ในงานก็จะสูงตามด้วย

สรุปการอภิปรายผลทั้ง 2 ข้อเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากทันตแพทย์ที่ความ พึงพอใจในงาน และมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรจะมีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานโดยทันตแพทย์ ที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูงก็จะมีการตั้งใจคงอยู่ในงานสูงและทันตแพทย์ที่มีความผูกพัน ยึดมั่นต่อองค์กร ระดับสูงจะมีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานสูงด้วย ซึ่งการอภิปรายผลดังกล่าว จะ นำไปสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะในบทที่ 6 ต่อไป

## บทที่ 6

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ใช้วิธีการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปจำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยใช้แบบสอบถามเรื่องการตั้งใจอยู่ในงานตามแนวคิดของแนวคิดของ Price (2001) มีค่าความเชื่อมั่น 0.80 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของสมิทที เค็นดอล และฮูลิน (Smith Kendall Hulin, 1969:79) คือ ดัชนีลักษณะงาน (The Job Descriptive Index, JDI) มีค่าความเชื่อมั่น 0.88 แบบสอบถามเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ เมเยอร์ อะเลน และสมิทที (Meyer, Allen & Smith, 1993: 544) มีค่าความเชื่อมั่น 0.84 เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2554 - 31 พฤษภาคม 2554 แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.08 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีการตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (mean = 3.79) เนื่องจากไม่ได้คิดวางแผนลาออกจากโรงพยาบาลเร็ว ๆ นี้ ไม่ต้องการลาออกจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ และจะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ความพึงพอใจในงานภาพรวมทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเกินครึ่งพึงพอใจ ในงาน (ร้อยละ 56.56) และไม่พึงพอใจในงาน (ร้อยละ 2.04)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในงานในด้าน เพื่อนร่วมงาน มากที่สุด (ร้อยละ 72.01) ส่วนใหญ่เลย ๆ กับลักษณะงาน (ร้อยละ 64.43) และไม่พึงพอใจรายได้ (ร้อยละ

17.20) มีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด (mean = 3.79) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน (mean = 3.72) และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยที่สุด (mean = 3.11) และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานข้อที่ 1 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 42.4 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การตั้งใจอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์หรือส่งเสริมให้ทันตแพทย์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นในการกำหนดนโยบายองค์กร โดยกำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังค่านิยม สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความเสียสละ และความสามัคคีเพื่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริม กระตุ้น หรือสนับสนุนให้ทันตแพทย์มีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีกำหนดนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรมีการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม โดยอาจจะประเมินจากผลงานหรือสมรรถนะการทำงาน

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่บุคลากรเช่นเดียวกับที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร

1.5 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เช่น โครงการละลายพฤติกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและการปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรมีความจริงจัง ใส่ใจ ให้เกียรติ ให้ความเป็นธรรม และให้ความสำคัญ ต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม

2.2 ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความเท่าเทียมทางวิชาชีพ โดยการเพิ่มการสร้างสัมพันธภาพ เห็นคุณค่าของบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับและสาขาวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกรู้ว่าโรงพยาบาลเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

2.3 ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ ในปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้ทันตแพทย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรบริหารทันตแพทย์ให้สมดุลกับปริมาณงาน โดยจัดให้อัตรากำลัง หรือบริหารทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับสัดส่วนประชากรต่อทันตแพทย์

2.5 สร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยการจัดให้มีการประชุมในหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

## 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนอกจากแบบสอบถามแล้ว ควรจะมีการสัมภาษณ์ร่วมด้วย

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมโดยศึกษาแบบไปข้างหน้าโดยติดตามผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

3.3 ควรมีการเปรียบเทียบการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน กับทันตแพทย์ที่อยู่โรงพยาบาลประจำจังหวัด

3.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่นบรรยากาศองค์กร ความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.5 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย  
 INTENT TO STAY OF DENTISTS IN COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

ฤทัย ภูมิเจริญ 5136354 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ฤทัย อินทรประสงค์, พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), เรดา เกษตรสุวรรณ, ส.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), จรรยา ภัทรอาชาชัย, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

### บทสรุปแบบสมบูรณ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญเพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่หนึ่งที่จะทำให้องค์กรเกิดประสพผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลจะส่งผลทำให้องค์กรประสบปัญหาเป็นอย่างมากและทำให้ประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง การลาออกเป็นสาเหตุหนึ่งของการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ และการลาออกทำให้องค์กรเกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายเช่น ค่าใช้จ่าย ในการหาคนทดแทน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม อาจยังส่งผลถึงคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยเนื่องจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและผู้ที่มาแทนอาจจะยังไม่มี ความชำนาญ ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเพราะบุคลากรที่เป็นหลักสำคัญได้ออกไปแล้วสุดท้ายมีผลต่อบุคลากรที่ยังอยู่เพราะสูญเสียขวัญกำลังใจ การลาออกและการโอนย้ายเป็นตัวชี้วัดหนึ่งแสดงว่าองค์กรเกิดปัญหาการคงอยู่ ซึ่งการแก้ปัญหาการคงอยู่เริ่มต้นจากการแก้ปัญหาการลาออก แต่สิ่งสำคัญที่สุดคือต้องพยายามรักษามูลค่าการให้อยู่คงอยู่ในองค์กร ดังนั้นแนวทางที่จะลดปัญหาการคงอยู่ที่สำคัญคือ 1. พยายามลดการลาออกของบุคลากร โดยการค้นหาสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาการลาออก 2. พยายามส่งเสริมให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเป็นการเพิ่มความสำคัญของทุนทางปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างบุคลากรที่คงอยู่ในองค์กรนานกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และช่วยลดต้นทุนการเข้าออกของพนักงาน

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขประสบปัญหาการขาดแคลนของทันตแพทย์ซึ่งมีผลทำให้เกิดปัญหาการกระจายของจำนวนทันตแพทย์ และการเข้าถึงบริการ ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2547 กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการจัดสรรทันตแพทย์ให้มีการกระจายกำลังคนตามหลักภูมิศาสตร์และสารสนเทศ แต่ปัญหาบางพื้นที่ที่ไม่มีทันตแพทย์ปฏิบัติราชการอยู่จึงทำให้ประชาชนในพื้นที่เหล่านั้นขาดโอกาสการเข้าถึงการบริการรักษาของภาครัฐ การขาดแคลนจะยิ่งมากขึ้นไปอีกถ้าบุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มลาออกเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษา โกเมศ วิชชาวุธ และคณะ (2551) พบว่าอัตราการคงอยู่จะลดลงเรื่อย ๆ ตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานคือมีจำนวนทันตแพทย์ลดลงตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและทันตแพทย์ ที่ลาออกจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยปี พ.ศ.2548 ลาออกคิดเป็นร้อยละ 46.52 เมื่อเทียบกับจำนวนทันตแพทย์ที่ได้รับจัดสรร นอกจากนี้พบว่าทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีแนวโน้มการลาออกมากขึ้น

กระบวนการลาออกมีหลายขั้นตอน โดยก่อนที่จะลาออกนั้นจะมีการตัดสินใจว่าจะตั้งใจลาออกหรือจะตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นขั้นตอนการตั้งใจคงอยู่ในงานจึงสามารถทำนายการลาออกได้ดี ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเงินเดือน (pay) สวัสดิการ (benefit) โอกาสในการทำงาน (local and nonlocal opportunity) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว (Kinship responsibilities) บรรยากาศองค์กร อิสระในการทำงาน (autonomy) การสนับสนุนจากหัวหน้า (supervisor support) โอกาสในการทำงาน (promotion opportunity) ความเครียด ความขัดแย้ง ครอบครัว (work - family conflict) การทำงานระหว่างกลุ่ม (Work group cohesion) ความพึงพอใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อ พฤติกรรมการถอนตัว คือการลาออก และการขาดงานและพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการตั้งใจลาออก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าถ้ามีความพึงพอใจในงานสูงจะทำให้มีผลต่อการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น จากหลายการศึกษาพบว่าความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงานและพบว่าความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นตัวบ่งบอกที่สำคัญกับความตั้งใจคงอยู่ในการทำงาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนายที่ดีของการลาออกโดยผ่านตัวกลางคือการตั้งใจคงอยู่ในงาน หลายการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทำให้ลดการตั้งใจลาออกของบุคลากรและบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ และบางการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวแทนความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากสถานการณ์ดังกล่าวเบื้องต้นสรุปได้ว่าทันตแพทย์มีแนวโน้มลาออกจากราชการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะทันตแพทย์ที่ทำงานอยู่ตามภูมิภาค ได้แก่ทันตแพทย์ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ดังนั้นผู้วิจัยสนใจวิเคราะห์ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมในการลดการสูญเสียทันตแพทย์และเพิ่มการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ได้

## วัตถุประสงค์

### วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

### วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วิเคราะห์ระดับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน
3. วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปรของความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

## สมมติฐานงานวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน
2. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

## ทบทวนวรรณกรรม

**การตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intent to stay)** หมายถึงระดับความรู้สึกของทันตแพทย์มีความคิดที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อไปในอนาคตในการวิจัยนี้ประยุกต์ใช้แนวคิดและแปลแบบสอบถามการตั้งใจคงอยู่ในงานของไพรซ์ (Price, 2001) เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่นิยมประกอบด้วยคำถาม การคาดคะเนการคงอยู่ขององค์กร และการคาดคะเนการลาออกจากองค์กร ซึ่งข้อดีของแบบสอบถามนี้คือไม่จำกัดเรื่องเวลาในคำถาม

**ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)** หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่ชอบในงานตามแนวคิด สมิทท์ เคนดอล และฮูลิน (Smith Kendall Hulin, 1969) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือความพึงพอใจ ในงานด้านลักษณะงาน (Work) หมายถึงระดับความรู้สึกของบุคลากรที่ชอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบปัจจุบัน มีความรู้สึกเป็นงานที่ที่น่าสนใจ มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ และภาคภูมิใจผลงานที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจในงานด้านรายได้ (Pay) หมายถึงระดับความรู้สึกของบุคลากรที่ชอบรายได้ที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนและรู้สึกว่าเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตรายได้ ความพึงพอใจ ในงานด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotions) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบโอกาสที่ดี ในการเลื่อนตำแหน่งซึ่งได้รับการพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ระดับความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ชอบผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้าโดยตรง ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้แสดงบทบาทในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม มีไหวพริบปฏิภาณ มีการวางแผน มีความคิดที่ทันสมัย เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่ชอบบรรยากาศทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือ รับผิดชอบซึ่งกันและกัน โดยแปลแบบสอบถามของ สมิทท์ เคนดอล และฮูลิน (Smith Kendall Hulin, 1969) เนื่องจากเป็นแบบสอบถามที่ข้อความเป็นคำคุณศัพท์ หรือวลีสั้น ๆ ที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายนำไปใช้อย่างแพร่หลาย มีการแบ่งความชอบในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน และสอดคล้องกับ ลักษณะงานของทันตแพทย์ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

**ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)** หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กรตาม แนวคิดของ เมเยอร์ อะเลน และสมิทท์ (Meyer, Allen & Smith, 1993) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กรทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกมุ่งมั่นใส่ใจองค์กร เกิดจากการทุ่มเทสิ่งต่าง ๆ ให้องค์กร จึงต้องการที่เป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป และความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง

ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีความรู้สึกถึงความมุ่งมั่นใส่ใจองค์กร เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกมัดที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลและแปลแบบสอบถามของเมเยอร์ อะเลน และสมิทธิ (Meyer, Allen & Smith, 1993) เนื่องจากเป็นสามารถวัดได้ครอบคลุมโดยวัด ในด้านจิตใจ เศรษฐศาสตร์ และจริยธรรม และใช้กันอย่างแพร่หลาย

## วิธีการศึกษาวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงพยาบาลชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่และมีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 403 คน การสุ่มตัวอย่างสุ่มแบบหลายชั้นภูมิ โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย แบบไม่แทนที่ เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย การตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ ไพรซ์ (Price, 2001) แบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ สมิทธิ เคนดอล และฮูลิน (Smith Kendall Hulin, 1969) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ เมเยอร์ อะเลน และสมิทธิ (Meyer, Allen & Smith, 1993) และข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างตอบกลับแบบสอบถามและมีความสมบูรณ์ จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.08 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

## ผลการวิจัย

การตั้งใจคงอยู่ในงานโดยพนักงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ดังนี้ พนักงานในโรงพยาบาลชุมชนมีการตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากไม่ได้คิดวางแผนลาออกจากโรงพยาบาลเร็ว ๆ นี้ ไม่ต้องการลาออกจากโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ และจะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ พนักงานในภาพรวม มีความพึงพอใจในงานในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 56.56 เฉลี่ย ร้อยละ 41.4 ไม่พึงพอใจในงาน ร้อยละ 2.04 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความพึงพอใจในงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด (ร้อยละ 72.01) ส่วนใหญ่เฉย ๆ กับลักษณะงาน (ร้อยละ 64.43) และไม่พึงพอใจรายได้มากที่สุด (ร้อยละ 17.20) มีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรด้านความรู้สึกมากที่สุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานและมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องน้อยที่สุด (mean = 3.11) และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 42.4 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2

## อภิปรายผลการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย ข้อ 1 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน**

ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน หมายความว่า เมื่อทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์จะเพิ่มขึ้น การที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงาน เนื่องจากทันตแพทย์คิดว่าลักษณะงานที่ทำมีประโยชน์ เป็นงานที่ใช้ความสามารถ มีเกียรติ นานับถือมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นมิตร นำคบหาและรับผิดชอบ แต่เมื่อเรียงลำดับความพึงพอใจในงานรายด้านโดยลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) จากมากไปหาน้อย พบว่า ความพึงพอใจในงานด้าน รายได้ โอกาสก้าวหน้า และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เนื่องจากทันตแพทย์รู้สึกว่าจะมีรายได้ที่เพียงพอ พอใช้จ่าย ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน น่าจะมีโอกาสเลื่อนขั้นตามเวลาที่เหมาะสม และได้เลื่อนขั้นตามปกติ และในด้านผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาน่าจะพูดจาไพเราะ ไม่เกียจคร้าน เป็นคนที่ทำงานได้เรื่อง และฉลาด

สอดคล้องกับการศึกษาของโคฟเนอร์ และคณะ (Kovner et al., 2009: 81) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้าบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมี การตั้งใจคงอยู่ในงานสูงเช่นกัน โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานก็คือ มีลักษณะงานที่หลากหลาย เป็นอิสระ โอกาสก้าวหน้าในงานและมีความยุติธรรม มีผู้บังคับบัญชาให้

ความช่วยเหลือ และรายได้ดี การศึกษาของเมอร์ยาน (Mrayyan, 2007: 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจคือ เพื่อนร่วมงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านรายได้ การศึกษาของคุณาภิวัตติกุล และคณะ (Kunavikitikul et al., 2000: 12) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานในด้านลักษณะงาน ( $r = 0.580$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) รายได้ ( $r = 0.606$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) โอกาสก้าวหน้า ( $r = 0.358$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) และผู้บังคับบัญชา ( $r = 0.738$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) มีความสัมพันธ์การตั้งใจคงอยู่ในงาน การศึกษาของซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 59) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานและความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ดีที่สุดโดยสามารถทำนายการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 22.2 การศึกษาของสมเกียรติ ศรีธาราธิคุณ (2542) พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $r = .24$ ,  $p\text{-value} < .001$ ) และการศึกษาของ นงนุช เจริญแปง (2550) พบว่าความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงานและสามารถอธิบายความผันแปรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานได้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน หมายความว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเพิ่มขึ้น การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์จะเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากทันตแพทย์มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้และคิดว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่ง มีความผูกพัน ซื่อสัตย์และจงรักภักดีกับโรงพยาบาลนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของซอร์ดิฟ (Sourdif, 2004: 59) ชูว์ และชาน (Chew, Chan, 2008: 503) เมื่อเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึก บรรทัดฐาน และความต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ทำให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง โรงพยาบาล ผูกพันกับโรงพยาบาล และคิดว่า ปัญหาของโรงพยาบาลก็เป็นปัญหาของทันตแพทย์ สอดคล้องกับทอลแมน และบรูนิง (Tallman & Bruning, 2005: 32) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ทำให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกว่ามีพันธะผูกมัด ที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ มีความซื่อสัตย์ จงรัก ภักดีต่อโรงพยาบาลนี้ และรู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีบุญคุณ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ทำให้ทันตแพทย์ มีความรู้สึกว่ามีภาระจำเป็น และต้องทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ และได้ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาลอย่างมาก จนทำให้ไม่คิดจะย้ายไปทำงานที่อื่น

## สมมติฐานการวิจัย ข้อ 2 ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 42.7 ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 หมายความว่า ความผันแปรการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 42.4

ดังนั้นการที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจในงานสูงและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็มีแนวโน้มที่จะมีการตั้งใจคงอยู่ในงานได้สูงเช่นกัน โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $Beta = 0.591$ ) มากกว่าพึงพอใจในงาน ( $Beta = 0.109$ ) ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เพราะว่าทันตแพทย์ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกว่าทำให้เกิดความรู้สึกอยากทุ่มแรงกายและใจให้กับองค์กร จนทำให้มีพันธะผูกมัดที่จะต้องทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป ทำให้ไม่อยากเปลี่ยน ย้ายที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของทอลแมน และบรูนิง (Tallman & Bruning, 2005: 32)

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “การตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์หรือส่งเสริมให้ทันตแพทย์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้นในการกำหนดนโยบายองค์กร โดยกำหนดนโยบาย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

1.2 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์สร้างจิตสำนึก ปลุกฝังค่านิยม สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นแบบอย่างที่ดี ในเรื่องความทุ่มเทในการทำงาน ความเสียสละ และความสามัคคีเพื่อองค์กร

1.3 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งเสริม กระตุ้น หรือสนับสนุนให้ทันตแพทย์มีแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มีกำหนดนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสม ควรมีการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรมโดยอาจจะประเมินจากผลงานหรือสมรรถนะการทำงาน

1.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่บุคลากรเช่นเดียวกับที่บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร

1.5 ผู้บริหารควรมีนโยบายส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เช่น โครงการละลายพฤติกรรมในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กร

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการและการปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรมีความจริงใจ ใส่ใจ ให้เกียรติ ให้ความสำคัญเป็นธรรม และให้ความสำคัญต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม

2.2 ผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความเท่าเทียมทางวิชาชีพโดยการเพิ่มการสร้างสัมพันธภาพ เห็นคุณค่าของบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับและสาขาวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้ทันตแพทย์มีความรู้สึกที่โรงพยาบาลเปรียบเสมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน

2.3 ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อที่จะได้นำมาประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้ทันตแพทย์ได้ใช้ความสามารถของตนในกรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

2.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติควรบริหารทันตแพทย์ให้สมดุลกับปริมาณงาน โดยจัดหาอัตรากำลัง หรือบริหารทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับสัดส่วนทันตแพทย์ ต่อประชากร

2.5 สร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยการจัดให้มีการประชุมในหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อรับฟังปัญหา ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันหรือมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

## 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนอกจากแบบสอบถามแล้ว ควรจะมีการสัมภาษณ์ร่วมด้วย

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมโดยศึกษาแบบไปข้างหน้าโดยติดตามผลที่เกิดขึ้นในอนาคต

3.3 ควรมีการเปรียบเทียบการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนกับ ทันตแพทย์ที่อยู่ในโรงพยาบาลประจำจังหวัด

3.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน เช่น บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.5 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน

INTENT TO STAY OF DENTISTS IN COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

RUETHAI BHUMICHAREON 5136354 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG, Ph.D. (DEV. ADM.) REDA KASETSUWAN, M.P.H.(PUBLIC HEALTH), JANYA PATTARA-ACHACHAI, Sc.D.(BIOSTATISTICS)

## EXTENDED SUMMARY

### Background and Rationale

Human resource management is important because people are primary factors that help the organization to succeed. A shortage in human resources affects the organization in many ways and results in decreased organizational efficiency. Employee turnover causes manpower shortage and also increases expenses such as recruitment expenses and training expenses. The mentioned cause affects the quality of patient nursing care due to manpower shortage. The replacements may not have the necessary nursing skills, which cause the organization to lose opportunities to develop the organization because the key employees resign and this affects the regular employees. Job rotation is one of the indicators that reflect a persistent problem. The first step in solving this persistent problem is to solve the turnover problem. The most important issue that needs to be addressed is how to make the employees stay in the organization. Therefore, the guidelines to reduce turnover problems are: 1. Reduce employee turnover rate by finding the cause of turnover 2. Encourage the employees to stay in the organization by giving importance to knowledge and by providing positions that are commensurate to the service years of the existing employees in the organization. Patient satisfaction also reduces the cost of employee turnover.

At present, the Ministry of Public Health is facing the problem of shortage of dentists which affects the distribution of the number of the dentists as well as dental services. In 2003, the Ministry of Public Health allocated the manpower according to geography and information. In some areas, there were no dentists available that caused the people in those areas to miss the opportunity to avail of the nursing services from the government. Personnel shortage increases in the organization as the employee turnover rate increases.

According to the study of Gomes Witchawut et. al. (2008) it was found that the degree of intention to stay in the organization decreases according to the number of service years. That means that the decrease number of dentists is based on the number of service years. Dentists who resigned from the Office of Public Health Secretary increased every year. In 2005, dentists who resigned were 46.52% compared with the number of dentists allocated. Moreover, it was found that dentists who worked at community hospitals and provincial public health offices had an increasing tendency to resign from their job.

The resignation process has many steps. Before submitting their resignation, the employees will decide whether they are going to quit or stay in their job. Therefore, the process of intention to stay in the job can predict resignation. The factors that affect intent to stay are pay, benefits, local and non-local opportunity, family responsibilities, autonomy, supervisor support, promotion opportunity, work – family conflict, work group cohesion, job satisfaction and organizational commitment associated with intent to stay in the job.

Job satisfaction is an important factor in withdrawal behavior such as resignation and absenteeism. It was found that job satisfaction has a high association with intention to stay. In other words, if job satisfaction is strongly satisfied, it will increase the degree of intent to stay. According to many studies, it was found that job satisfaction has a positive association with intent to stay and it was also found that job satisfaction is an important indicator of intent to stay.

Organizational commitment is a good predictor of resignation through intention to stay in the job. According to many studies, it was found that organizational commitment is positively associated with intent to stay. Employees who are committed to the organization reduce the turnover rate and those who have a

high commitment to the organization will have a higher intent to stay than the ones who have low commitment. In some organizations, employee organization commitment is used to represent the intent to stay of employees.

According to the aforementioned situations, it can be concluded that dentists have an increasing turnover rate, especially those who are working at the regional level such as dentists who work in the community hospitals. The turnover of dentists in the community hospitals causes more obligations, which affect service quality and patient satisfaction. Therefore, this researcher is interested in analyzing the degree of intent to stay and the association between job satisfaction, organizational commitment and intent to stay of dentists in community hospitals. This study will reveal the intention to work as dentists in community hospitals which will become a guideline for the preparation to reduce the shortage of dentists and increase the organizational commitment of dentists.

## **Objectives**

### **General Objectives:**

To explain the association between job satisfaction and organizational commitment, and intent to stay of the dentists in community hospitals

### **Specific Objectives:**

1. To analyze the degree of intent to stay, job satisfaction, and organizational commitment of dentists in community hospitals.
2. To analyze the association of intent to stay, job satisfaction, and organizational commitment of dentists in community hospitals,
3. To analyze the abilities which explain the variation in job satisfaction, organizational commitment, and intent to stay of the dentists in community hospitals.

## **Research Hypothesis**

1. Job satisfaction and organizational commitment have a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals.

2. Job satisfaction and organizational commitment can explain the variation of intent to stay of dentists in community hospitals.

## Literature Review

Intent to stay means the degree to which dentists who work in the present intend to continue working in the future. This research used the concept and translated the Intent to Stay Questionnaire of Price (2001). It is a widely used questionnaire which consists of estimation of intent to stay and intent to quit. The advantage of this questionnaire is that there is no time limit.

Job satisfaction, based on the concept of Smith Kendall and Hulin (1969), means the level or degree of perception of employees in the following 5 factors: Work satisfaction means the degree to which employees feel that they are presently working in a position of responsibility in a job which is good and interesting, valuable, challenging, and where they can take pride in their output. Pay satisfaction means that the employees appreciate their income as compensation and feel that the payment that they receive is commensurate to their job. Promotion satisfaction means the degree to which dentists feel they have a good chance of getting promoted fairly according to their knowledge and abilities. Supervisor satisfaction means extent in which the dentists like the way their direct superior leads and manages them appropriately. It is the extent that they feel that the supervisors are smart and perceptive, are planners, and are up to date. Co- worker satisfaction means the degree to which one would like to work as a team, with good co-workers who are supportive and who respond to each other. Smith Kendall and Hulin (1969) questionnaire was translated because it uses adjectives and short phrase questions that are easy to understand. It is a widely used questionnaire and divides emotions into many aspects clearly and applies to the job description of dentists at present.

Organizational Commitment means the degree of commitment of the employees to the organization under the concept of Meyer, Allen and Smith (1993). The concept consists of 3 components: affective commitment means the emotional commitment of employees to cooperate and participate in the organization. Continuance commitment means the commitment of the employees to be committed

and dedicated to the organization. Therefore they want to continue being members of the organization. Normative commitment means the employees are committed to the organization because they feel that it is their obligation or they have a bond that makes them feel that they must work in the hospital. The Meyer, Allen and Smith (1993) questionnaire was translated because it is measurable and covers mental, economic, and ethical aspects. It is a widely used questionnaire.

## **Methodology**

This research is a cross-sectional explanatory study. The sample group consisted of 403 dentists who were working in community hospitals with at least 1 year of service. Random sampling was stratified by using simple random with no substitution. The data collection tool was the questionnaire which was divided into 4 sections: intent to stay according to the concept of Price (2001), job satisfaction questionnaire according to the concept of Smith Kendall and Hulin (1969), organizational commitment questionnaire based on the concept of Meyer, Allen and Smith (1993) and general data. Among the questionnaires that were collected, only 343 (88.08%) questionnaires were completed and usable. Data was analyzed using Pearson's product – moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

## **Results**

The research "Intent to stay of dentists in community hospitals" revealed that dentists in community hospitals had a high degree of intent to stay because they did not plan to quit from the community hospitals. In the overall job satisfaction of dentists in community hospitals those who were satisfied were 56.56%, unconcerned were 41.4% and unsatisfied were 2.04%. When each aspect was examined, it was revealed that those who had job satisfaction with co-workers at high level were 72.01%. Those who were mostly unconcerned with job characteristics were 64.43%. Affective organizational commitment was most likely to commitment rather than normative commitment, and continuance commitment. The hypothesis found that:

Hypothesis 1: Job satisfaction and organizational commitment has a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals. The results showed that job satisfaction and organizational commitment have a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals which is in accordance with hypothesis 1.

Hypothesis 2: Job satisfaction and organizational commitment can explain the variation of intent to stay of dentists in community hospitals. The results revealed that job satisfaction and organizational commitment can explain 42.4% of the variation of intent to stay of dentists in community hospitals, which supports hypothesis 2.

## Discussion

**Hypothesis 1: Job satisfaction and organizational commitment has a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals.**

Job satisfaction and organizational commitment had a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals, which is in agreement with the hypothesis. Job satisfaction had a positive association with intent to stay of dentists in community hospitals means that when dentists work in community hospitals, they have more satisfaction and intent to stay as dentists will be increased. Dentists were satisfied in their job because dentists thought that their job is useful, it is the job that needs skills, it is honorable, respectful, and they had support from colleagues who are friendly, easy to associate with, and are responsible. Upon sorting the satisfaction in each aspect in descending order by ranking the co-efficient correlation ( $r$ ), it was found that: job satisfaction in pay, promotion, and supervisor support had a low level positive association with intent to stay of dentists in community hospitals because they feel that they should have enough pay for daily living. In the promotion aspect, they feel that they should get promoted according to the appropriate timing and get promoted periodically. The supervisor should talk nicely, be diligent, and be a smart person.

It supports the study of Kovner and et al. (2009: 81) who mentioned that job satisfaction is associated with intent to stay in the job. If the personnel have high satisfaction, they also have high intent to stay in the job. The components that affect job satisfaction are task variety, autonomy, progress in their job, fairness, support from supervisors who always help them when they have problems, and good income. The study of Mrayyan (2007: 132) mentioned that job satisfaction is associated with intent to stay in the job. The factors that affect job satisfaction are co-workers, job progress, and pay. The study of Kunavikitikul et. al. (2000: 12) mentioned that job satisfaction in job characteristics ( $r = 0.580$ ,  $p\text{-value} < .05$ ), income ( $r = 0.606$ ,  $p\text{-value} < .05$ ), job progress ( $r = 0.358$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) and supervisor ( $r = 0.738$ ,  $p\text{-value} < .05$ ) was associated with intent to stay. The study of Sourdif (2004: 59) mentioned that job satisfaction was associated with intent to stay. Job satisfaction is the best tool to predict the intent to stay in the job; it can predict 22.2% of intent to stay. The study of Somkiat Sritaratikul (1999) found that job satisfaction was associated with intent to stay ( $r = .24$ ,  $p\text{-value} < .001$ ). The study of Nongnuch Jedipang (2007) found that moderate job satisfaction was correlated with intent to stay and can explain the variation of intent to stay.

Organization commitment has a moderate positive association with intent to stay of dentists in community hospitals means that the when organizational commitment of the dentists who work in community hospitals increased, the intent to stay also increased. The dentists feel that it is their obligation to work with the hospital and they feel they are part of the hospital and commit to the hospital, which agrees with the study of Sourdif (2004: 59) and the study of Chew Chan (2008: 503). When the variables in each aspect of organization commitment were sorted in descending order, it was found that affective, normative, and continuance commitment had a moderate positive association with the intent to stay of dentists in community hospitals. In terms of affective commitment: dentists feel that they are part of the hospital, commit to the hospital, and they think that the problems of the hospital are also their problem. It is in accordance with Tallman and Brunning (2005: 32): organizational commitment will make dentists feel that they are committed to and have to be at that hospital, they are honest and loyal to the hospital and feel that they owe the hospital. The continuance organizational commitment will make them feel

that it is necessary and a must to work at this hospital. They feel that resigning from the hospital will not cause any benefits and so they will be dedicated to the hospital and they will not move to other hospitals, which agrees with the study of Tallman and Bruning (2005: 32).

**Hypothesis 2: Job satisfaction and organizational commitment can explain the variation of intent to stay of dentists in community hospitals.**

The results revealed that job satisfaction and organizational commitment can explain the variation of the intent to stay of dentists in community hospital by 42.4%. The results support hypothesis 2. It means that the variation of intent to stay of dentists in community hospitals caused by job satisfaction and organizational commitment is 42.7%. Therefore, dentists who have high job satisfaction and high organizational commitment will also have a high tendency to intend to stay in the job. Organizational commitment of dentists in community hospitals affects the intent to stay (Beta = 0.591) much more than job satisfaction (Beta = 0.109) of dentists job satisfaction in community hospitals because dentists who have high organizational commitment feel that they are members of the organization, are part of an organization that will make them dedicate their effort and spirit. Therefore, since they have commitment to work in that hospital, they will not change their work place which is in accordance with the study of Tallman & Bruning (2005: 32)

## **Recommendation**

In the research “Intent to stay of dentists in community hospitals”, this researcher recommends the following:

### **1. Policy Recommendations**

1.1 The administration should set the strategies to allow dentists to have more participation and more decision making in setting the organizational policies which are concerned with their duties.

1.2 The administration should set strategies of mind set, values and building up willingness among the human resources continuously by

having role models in each level in terms of job sacrifice, devotion and unity in the organization.

1.3 The administration should use the strategies to support and stimulate dentists to have work motivation such as: setting an appropriate pay policy and a fair promotion policy which involves assessment according to output or performance.

1.4 The administration should give the employees the attention that they deserve because they are committed to the organization.

1.5 The administration should set policies to support relationships among employees in the organization such as: retreat project in the organization.

## **2. Operational and Academic Recommendations**

2.1 The administration should be sincere, pay attention to, and give honor and importance to the employees.

2.2 The administration should adjust the organizational culture and build up equality in the profession by increasing relationships, seeing the value of the human resources and providing opportunities to every level of employee and every profession to participate in management to make dentists feel that they are members of the family.

2.3 The administration should provide opportunities to learn new skills that they can apply to their work and support dentists to use their knowledge and ability to perform their job.

2.4 Job characteristics that dentists implement should be balanced with the job quantity by setting manpower or managing human resources to be adequate for the population.

2.5 Build up trust in the organization by setting up meetings in the department to listen to the problems and suggestions and exchange experiences and opinions, or by making them participate in the job that makes them proud and feel as if they own the organization.

### **3. Recommendations for further research**

3.1 The research tool should not only be the questionnaire but there should also be an interview for more information.

3.2 There should be further research to follow up the results in the future.

3.3 A study should be made to compare the intent to stay of dentists in community hospitals and dentists in provincial hospitals.

3.4 There should be a study on other factors that are related to intention to stay with the organization such as: organizational climate, job stress and quality of work life.

3.5 There should be a qualitative research about “Intent to stay of dentists in community hospitals.”

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- โกเมศ วิชชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, ดวงใจ เล็กสมบูรณ์, สุณี วงศ์คงคาเทพ, จารุวัฒน์ บุญราคัมภูหะ, สุพรรณิ สุคันวารานิล. (2551). สถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ในระบบบริการทันตสุขภาพ พ.ศ. 2548. วิทยาสารทันตสาธารณสุข 13(4): 54-68.
- โกเมศ วิชชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, สุพรรณิ สุคันวารานิล, ดวงใจ เล็กสมบูรณ์, จารุวัฒน์ บุญราคัมภูหะ, สุณี วงศ์คงคาเทพ. (2551). การเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ในระบบบริการสุขภาพช่องปาก พ.ศ. 2518-2548. วิทยาสารทันตสาธารณสุข 13(5): 17-33.
- จรรยา ภัทรอาชาชัย. (2551). ชีวิตที่ดีสำหรับงานวิจัยทางการแพทย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร คัมมุขกุล, ยุภาพร ลีมนิชิต. (2551). เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ. พยาบาลสาร 35(2): 58-70.
- ญาณีษา ลีมรัตน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยาการจริยธรรมในงานของกลุ่มงานการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐสุดา อังโสภา. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัทธรา กริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงนุช เจดีย์แปง. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติงาน บริษัทผู้ผลิตเครื่องสำอางค์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปิยวรรณ กลิ่นสุคนธ์. (2552). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วารุณี ดิษฐ์เย็น. (2548). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความพึงพอใจในงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- เพ็ญผกา พุ่มพวง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิศศักดิ์ อังค์ศิริมงคล. (2542). ข้อเสนอการปฏิรูประบบบริการทันตสุขภาพไทยในทศวรรษหน้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- มณีรัตน์ แสงเดือน. (2542). ประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยาการขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ศรีธรรากุล. (2542). วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย. (2534). การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุณี วงศ์คงคาเทพ, สุริยา รักเจริญ, กฤตวิทย์ จิตแจ่มใส, โกเมศ วิชาวุธ, ศิริเพ็ญ อรุณประพันธ์, สุชา เจียรณณีโชติชัย. (2552). แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (CUP). (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: กองทันตสาธารณสุข.

สุวิทย์ สุภวิโรจน์เลิศ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิริกัญญาวรรณ ศรีเกษม. (2551). พฤติกรรมกรณเป็นสมาชิกองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทยวิทยานิพนธ์. วิทยาศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

### ภาษาอังกฤษ

Abualrub, R.F. & Al-Zaru, I.M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordian hospital nurses. Journal of Nursing Management 16(3): 227-236.

Alexander, J.A., Lichtenstein, R., Oh, H.J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary among nursing personnel in long-term Psychiatric setting. Research in Nursing & Health 21(5): 415-427.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 63(1): 1-18.

Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology 66(1): 32-42.

Brewer, C.S., Kovner, C.T., Greene, W. & Cheng, Y. (2009). Predictors of RNs' intent to work and work decision 1 year later a U.S. nation sample. International Journal of Nursing Studies 46(7): 940-946.

Boyle, O.K., Bott, M.J., Hansen, H.E., Woods, C.Q. & Taunton, R.L. (1999). Manager's leadership and critical care nurses' intent to stay. American Journal of Critical Care 8 (6): 361-371.

- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly 19(4): 533-546.
- Cappelli, P. แปลและเรียบเรียงโดยปิ่นทพลังกูร, ประคัลภ์. (2550). ใน Hiring and keeping the best people. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- Cho, S., Johanson, M.M. & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. International Journal of Hospitality Management 28(3): 374-381.
- Chew, J., Chan, C.C.A. (2008). Human resource practice organizational commitment and intent to stay. International Journal of Manpower 29(6): 503-522.
- Dick, R.V., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hohfeld, C., Molzen, K. & Tissington, P.A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intention with organizational identification and job satisfaction. British Journal of Management 15(4): 351-360.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. Journal of Advanced Nursing 47(3): 303-10.
- Elifson, K.W., Runyon, R.P., & Haber Audrey (1990). Fundamentals of social statistics. (2<sup>nd</sup> ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Garbee, D.D. & Killacky, J. (2008). Factor influencing intent to stay in the academia for nursing faculty in the Southern United States of America. International Journal of Nursing Education Scholarship 5(1): 497-509.
- Gregory, D.M., Way C.Y., LeFort, S., Barrett, B.J. & Parfrey, P.S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. Health Care Management Review 32(2): 119-127.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. . (1980). Work redesign. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New. York: Wiley.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. (1995). Employee Turnover. South-Western: ITP Company.
- Hwang, J.I. & Chang, H. (2009). Work climate perception and turnover intention among Korean hospital staff. International Nursing Review 56(1): 73-80.

- Ingersoll, G.L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B.C., & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. Journal of Nursing Administration 32(5): 250-263.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. (2008). Organizational behavior: key concepts, skills and best practices (3<sup>rd</sup> ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Kovner, C.T., Brewer, C.S., Greene, W. & Fairchild, S. (2009). Understanding new registered nurse intent to stay at their jobs. Nursing Economics 27(2): 81-98.
- Kudo, Y., Satoh, T., Hosoi, K., Miki, T., Watanabe, M., Kido, S. & Aizawa, Y. (2006). Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japan nurses in small and medium-sized private hospital. Journal of Occupational Health 48(6): 504-514.
- Kunaviktikul, W., Nuntasupawat, R., Srisuphan, W. & Booth, R.S. (2000). Relationship among conflict, conflict management, job satisfaction intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand. Nursing and Health Sciences 2(1): 9-16.
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Bros.
- McCarthy, G., Tyrrell, M.P. & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. Journal of Nursing Management 15(3): 248-255.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace: Theory Research and Application. U.S.A.: Sage Publication, Inc.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupation: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 78(4): 538-551.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal Applied Psychology 62((2):238.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior 14(2): 224-247.
- Mrayyan, M. T. (2007). Jordanian nurses' jobsatisfaction and intent to stay :comparing teaching and non- tecaching hospital. journal of Professional Nursing 23(3): 125-136.
- Mrayyan, M. T. (2008). Predictors of hospital organizational climates and nurses intent to stay in Jordanian hospitals. Journal of Research in Nursing 13(3): 220-233.

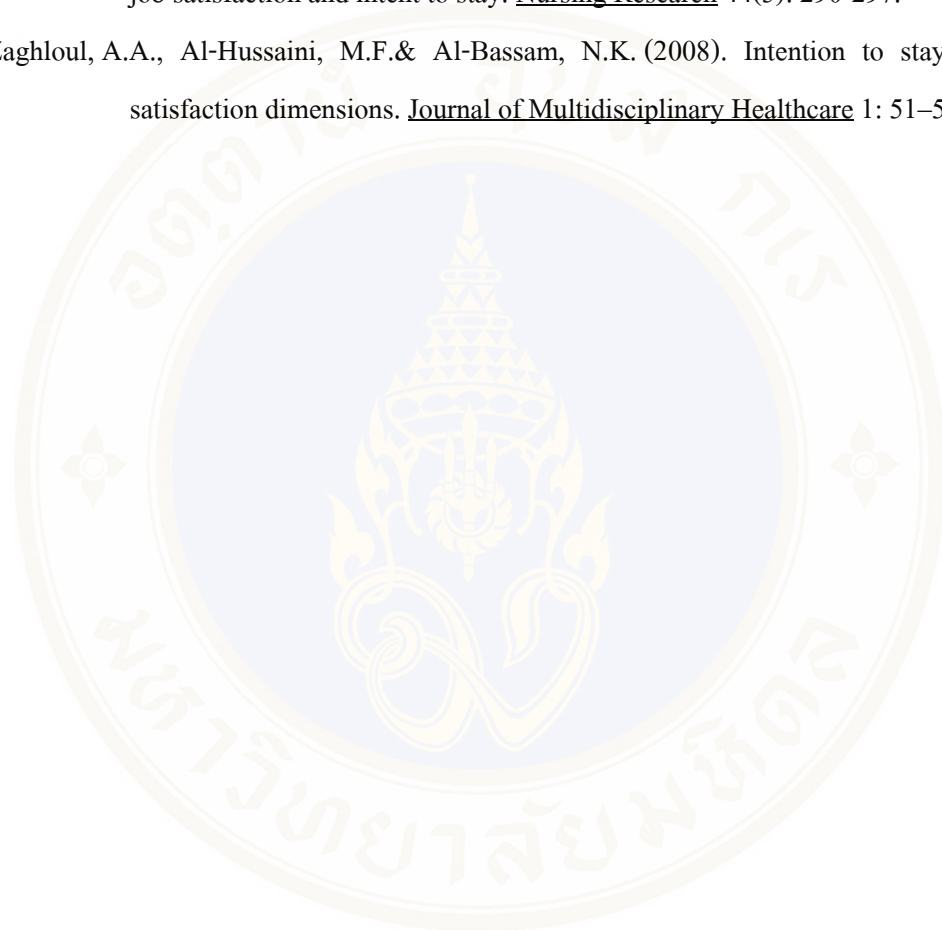
- Mrayyan, M.T. (2008). Hospital organizational climates and nurses' intent to stay: differences between units and wards. Contemporary Nurse 27(2): 223-236.
- Mueller, C.W. & McCloskey, J.C. (1990). Nurse job satisfaction: A proposed measure. Nursing Research 39(2): 113-117.
- Neil Anderson, et al . (2001). Handbook of industrial,work and organization psychology. London: Sage.
- Nunnally, J.C. (1978). Psychometric theory. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T.& Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology 59(5): 603-09.
- Price, J.L. (2001). Reflection on the determinants of voluntary turnover. International Journal of Manpower 22(7): 600-624.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction inthe work and retirement. Chicago,Illinois: Rand McNally & Company.
- Spector, P. E (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology 13(6): 693-713.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strauss, G. & Sayles, L.R. (1960). Personnel : the human problems of management. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, New York.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses intent to stay at work in a university healthcenter. Nursing and Health Sciences 6(1): 59-68.
- Tallman, R. & Bruning, N.S. (2005). Hospital nurses' intention to remain exploring a northern context. The health Care Manager 24(1): 32-43.
- Taunton, R.L., Boyle, D.k., Woods, C.Q., Hansen, H.E. & Bott, M.J. (1997). Manerger leadership and retention of hospital staff nurses. Western Journal of Nursing Research 19(2): 205-226.
- Taurangeau, A.E. & Cranley, L.A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. Journal of Advanced Nursing 55(4): 497-509.

Wagner, C.M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. Journal of Advanced Nursing 60(3): 235-247.

Weiss, et al. (1967). [www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm](http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/msqinf.htm).

Yoder, L.H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-report professionalism, job satisfaction and intent to stay. Nursing Research 44(5): 290-297.

Zaghloul, A.A., Al-Hussaini, M.F.& Al-Bassam, N.K. (2008). Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. Journal of Multidisciplinary Healthcare 1: 51-58.





ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สร้อยสิริ ทวีบุรณห์ หัวหน้าภาควิชาจุลชีววิทยา คณะทันตแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา เลิศฤทธิ อาจารย์ประจำภาควิชาทันตกรรมโรงพยาบาล  
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.นพ.วุฒิ รัชชงษ์ชัย

ภาคผนวก ข  
หนังสือรับรองโครงการวิจัย



Certificate of Approval  
Ethics Committee for Human Research  
Faculty of Public Health, Mahidol University

COA. No. MUPH 2011-074

Protocol Title : INTENT TO STAY OF DENTIST IN THAILAND COMMUNITY HOSPITAL

Protocol No. : 198/2553

Principal Investigator : Mrs. Ruethai Bhumchareon

Affiliation : Master of Science (Public Health) Program in Health Administration  
Faculty of Public Health, Mahidol University

Date of Approval : 31 January 2011

Date of Expiration : 30 January 2012

The aforementioned project and informed consent have been reviewed and approved by Ethics Committee for Human Research, according to the Declaration of Helsinki.

(Assoc. Prof. Sunee Lagampan)

Chairman of Ethics Committee for Human Research

(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

**ภาคผนวก ก**  
**ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

**ตารางภาคผนวกที่ 1** ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการตั้งใจองอยู่ในงานของทันตแพทย์  
โรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย

อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IS1	5.09	1.50	13.89	10.15	.73	.69
IS2	5.80	1.22	13.18	12.10	.68	.72
IS3	4.96	1.48	14.02	10.66	.68	.71
IS4	3.13	1.36	15.84	13.63	.39	.85

Number of case = 45 Reliability Coefficient = 4 item Alpha = .80

สรุปผลความเชื่อมั่นการตั้งใจองอยู่ในงานเท่ากับ 0.80

**ตารางภาคผนวกที่ 2** ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์  
โรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JW1	2.12	1.26	151.44	715.92	.42	.87
JW2	.51	1.05	153.05	734.95	.17	.88
JW3	2.37	.98	151.19	714.82	.57	.87
JW4	2.05	1.23	151.51	711.68	.49	.87
JW5	2.77	.65	150.79	729.55	.45	.87
JW6	1.91	1.29	151.65	724.61	.28	.88
JW7	2.79	.67	150.77	731.37	.38	.87

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JW8	1.67	1.13	151.88	761.53	-.28	.88
JW9	1.95	1.23	151.60	704.53	.61	.87
JW10	3.00	.00	150.56	745.68	.00	.88
JW11	.67	1.17	152.88	726.39	.28	.88
JW12	.95	1.09	152.60	715.96	.49	.87
JW13	2.35	1.09	151.21	721.12	.40	.87
JW14	.79	1.15	152.77	738.99	.09	.88
JW15	2.49	.96	151.07	719.35	.49	.87
JW16	2.07	1.20	151.49	750.87	-.10	.88
JW17	2.63	.87	150.93	729.54	.33	.87
JW18	2.47	.93	151.09	719.61	.50	.87
JSu1	1.95	1.34	151.60	716.29	.38	.87
JSu2	2.07	1.26	151.49	710.45	.50	.87
JSu3	2.84	.61	150.72	732.35	.39	.87
JSu4	2.09	1.23	151.47	708.92	.54	.87
JSu5	2.72	.80	150.84	726.66	.43	.87
JSu6	2.14	1.17	151.42	712.73	.51	.87
JSu7	2.35	1.09	151.21	722.93	.37	.87
JSu8	2.14	1.28	151.42	717.39	.39	.87
JSu9	2.23	1.27	151.33	709.03	.52	.87
JSu10	1.21	1.26	152.35	719.85	.36	.87
JSu11	.88	1.18	152.67	773.22	-.44	.88
JSu12	2.56	.96	151.00	721.24	.46	.87
JSu13	1.77	1.38	151.79	704.41	.54	.87
JSu14	2.44	.98	151.12	712.96	.60	.87
JSu15	2.60	.93	150.95	716.96	.56	.87
JSu16	2.58	.91	150.98	723.69	.43	.87

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JSu17	1.88	1.20	151.67	720.94	.36	.87
JSu18	2.60	.93	150.95	716.43	.57	.87
JCo1	2.37	.98	151.19	725.25	.37	.87
JCo2	2.40	1.14	151.16	715.38	.48	.87
JCo3	2.37	1.11	151.19	717.49	.45	.87
JCo4	.40	.82	153.16	742.04	.07	.88
JCo5	2.72	.80	150.84	729.57	.36	.87
JCo6	2.86	.52	150.70	741.79	.13	.88
JCo7	2.07	1.08	151.49	733.78	.18	.88
JCo8	2.63	.87	150.93	725.59	.41	.87
JCo9	2.72	.70	150.84	739.00	.16	.88
JCo10	1.95	1.34	151.60	736.53	.10	.88
JCo11	1.19	1.10	152.37	738.00	.11	.88
JCo12	2.42	1.03	151.14	720.55	.44	.87
JCo13	2.77	.75	150.79	728.07	.42	.87
JCo14	2.14	1.10	151.42	731.87	.21	.88
JCo15	2.40	1.00	151.16	726.76	.33	.87
JCo16	2.60	.85	150.95	746.05	-.02	.88
JCo17	2.56	.88	151.00	731.10	.29	.88
JCo18	2.60	.93	150.95	737.28	.15	.88
JOp1	2.37	1.05	151.19	729.73	.26	.88
JOp2	2.26	1.18	151.30	726.17	.29	.88
JOp3	1.93	1.26	151.63	714.91	.43	.87
JOp4	2.49	.96	151.07	722.26	.44	.87
JOp5	2.63	.95	150.93	739.45	.10	.88
JOp6	1.42	1.12	152.14	708.36	.61	.87
JOp7	1.74	1.35	151.81	713.77	.42	.87

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JOp8	2.21	1.25	151.35	729.42	.22	.88
JOp9	1.51	1.16	152.05	708.76	.57	.87
JP1	2.40	1.14	151.16	733.85	.17	.88
JP2	2.63	.95	150.93	732.64	.24	.88
JP3	2.44	1.05	151.12	745.91	-.02	.88
JP4	2.65	.90	150.91	739.23	.12	.88
JP5	2.28	4.51	151.28	694.35	.13	.90
JP6	2.40	1.14	151.16	734.85	.15	.88
JP7	1.53	1.37	152.02	731.59	.16	.88
JP8	.79	1.01	152.77	727.42	.32	.87
JP9	2.09	1.34	151.47	737.02	.09	.88

Number of case = 43 Reliability Coefficient = 72 item Alpha = .88

สรุปผลความเชื่อมั่นความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.88

ตารางภาคผนวกที่ 3 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์  
โรงพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AC1	3.80	1.38	79.09	168.95	.53	.82
AC2	5.07	1.18	77.82	183.74	.14	.84
AC3	5.22	1.57	77.67	158.95	.72	.81
AC4	5.04	1.69	77.84	157.59	.69	.81
AC5	4.67	1.57	78.22	160.40	.68	.81
AC6	4.49	1.47	78.40	161.06	.71	.81
CC1	5.29	1.14	77.60	180.02	.28	.83
CC2	4.51	1.65	78.38	170.47	.39	.83

ข้อคำถาม	Mean	S.D.	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC3	3.53	1.60	79.36	175.78	.27	.84
CC4	3.98	1.59	78.91	189.54	-.05	.85
CC5	4.29	1.46	78.60	160.47	.74	.81
CC6	4.27	1.54	78.62	178.10	.22	.84
NC1	5.18	1.40	77.71	167.39	.56	.82
NC2	3.98	1.70	78.91	197.08	-.21	.86
NC3	4.24	1.72	78.64	171.87	.33	.83
NC4	5.13	1.29	77.76	166.46	.65	.82
NC5	5.09	1.36	77.80	164.30	.68	.82
NC6	5.11	1.32	77.78	163.49	.73	.81

Number of case = 45 Reliability Coefficient = 18 item Alpha = .84

สรุปผลความเชื่อมั่นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.84

## ภาคผนวก ง

**ตารางภาคผนวกที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายด้าน (n = 343)

correlations	IS	JS	JW	JSu	JCo	JOp	JP	OC	AC	CC	NC
IS	1										
p-value	.										
JS	0.412	1									
p-value	0.000	.									
JW	0.428	0.715	1								
p-value	0.000	0.000	.								
JSu	0.196	0.723	0.299	1							
p-value	0.000	0.000	0.000	.							
JCo	0.344	0.786	0.517	0.375	1						
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	.						
JOp	0.204	0.703	0.381	0.461	0.448	1					
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.					
JP	0.270	0.504	0.337	0.113	0.261	0.330	1				
p-value	0.000	0.000	0.000	0.036	0.000	0.000	.				
OC	0.647	0.512	0.412	0.299	0.392	0.373	0.340	1			
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.			
AC	0.608	0.509	0.425	0.326	0.380	0.359	0.294	0.850	1		
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.		
CC	0.406	0.236	0.161	0.102	0.196	0.176	0.229	0.721	0.345	1	
p-value	0.000	0.000	0.003	0.058	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	.	
NC	0.573	0.511	0.424	0.306	0.386	0.380	0.311	0.884	0.741	0.429	1
p-value	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.

## หมายเหตุ

IS	หมายถึง	การตั้งใจคงอยู่ในงาน
JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
JW	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน
JSu	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
JCo	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านผู้ร่วมงาน
JOp	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า
JP	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานรายได้
OC	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
AC	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกร่วม
CC	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความต่อเนื่อง
NC	หมายถึง	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน

สรุป ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายด้าน (n =343)

ตัวแปรอิสระ	การตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r	p-value
<b>ความพึงพอใจโดยรวม</b>	<b>0.412</b>	<b>&lt; .001</b>
ลักษณะงาน	0.428	< .001
ผู้บังคับบัญชา	0.196	< .001
เพื่อนร่วมงาน	0.344	< .001
โอกาสก้าวหน้า	0.204	< .001
รายได้	0.270	< .001
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร</b>	<b>0.647</b>	<b>&lt; .001</b>
ความรู้สึกร่วม	0.608	< .001
ความต่อเนื่อง	0.406	< .001
บรรทัดฐาน	0.573	< .001

**ภาคผนวก จ**

**แบบสอบถาม**

**เรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน**

**ส่วนที่ 1 การตั้งใจคงอยู่ในงาน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	เห็นด้วยทั้งหมด
เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึง	เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึง	เห็นด้วยเป็นบางส่วน
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ไม่สามารถตัดสินใจได้
ไม่เห็นด้วยบางส่วน	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเป็นบางส่วน
ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนมาก	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยทั้งหมด

ข้อถาม การตั้งใจคงอยู่ในงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านอยากลาออกจากโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่							
2. ท่านมีแผนจะลาออก เร็ว ๆ นี้							
3. ท่านมีแผนจะทำงานที่นี่ให้นานที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้							
4. ไม่ว่าจะมิอะไรเกิดขึ้น ท่านจะไม่ลาออกจาก โรงพยาบาลนี้							

## ส่วนที่ 2 ความผูกพันยึดมั่นในองค์กร

ข้อถาม ความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรด้านความรู้สึก	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านจะมีความสุขมาก ถ้าได้ทำงานที่นี้จนกระทั่งเกษียณอายุ							
2. ท่านรู้สึกว่ปัญหาของโรงพยาบาลก็เป็นปัญหาของท่าน							
3. ท่านรู้สึกว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของที่นี้							
4. ท่านรู้สึกไม่ผูกพันกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่							
5. โรงพยาบาลแห่งนี้เหมือนอีกครอบครัวหนึ่งของท่าน							
6. โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายต่อท่านมาก							
7. ท่านมีความจำเป็นและต้องการที่จะทำงานที่นี้ต่อไป							
8. ท่านลำบากใจที่จะลาออกจากงาน แม้ว่าอยากจะทำ							
9. ถ้าตัดสินใจลาออกในขณะนี้ ท่านจะประสบปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตมากมาย							
10. ในการพิจารณาลาออกงาน ท่านรู้สึกว่ามีทางเลือกเพียง 2-3 ทางเลือกเท่านั้น							
11. การทุ่มเทอย่างมากให้กับที่นี้ ทำให้ท่านไม่คิดจะย้ายไปไหน							
12. การลาออกจากงานไม่ก่อประโยชน์ใด ๆ ต่อท่าน							
13. ท่านรู้สึกไม่มีความสุขในใด ๆ ถึงแม้จะต้องทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้							
14. ท่านไม่ต้องการลาออกในขณะนี้แม้จะเกิดประโยชน์ต่อตัวท่าน							

ข้อถาม	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	เห็นด้วยบางส่วน	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย บางส่วน	ไม่เห็นด้วยเป็น ส่วนมาก	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
15. ท่านรู้สึกผิด ถ้าต้องลาออกจาก โรงพยาบาลในขณะนี้							
16. ท่านซื้อตั๋ย จงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้							
17. ท่านจะไม่ลาออกที่นี่ เพราะท่านผูกพัน กับผู้ร่วมงาน							
18. ท่านรู้สึกว่าโรงพยาบาลนี้มีบุญคุณกับท่าน							

**ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน (กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ)**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมายหน้าข้อความ

✓ = ใช้ลักษณะงานที่ทำ	X = ไม่ใช้ลักษณะงานที่ทำ	? ไม่แน่ใจในลักษณะงานที่ทำ
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	ผู้บังคับบัญชาของท่าน	เพื่อนร่วมงานของท่าน
....1. น่าสนใจ	....1. ตามความคิดเห็นจากท่าน	....1. เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงาน
....2. ช้าชาก	....2. เอาแต่ใจ	....2. นำเบื้อหน้า
....3. พอใจ	....3. พุดไม่เพราะ	....3. ทำงานเชิงซ้ำ
....4. ไม่อยากทำ	....4. ชมเชยเมื่อทำงานดี	....4. ให้ความช่วยเหลือ
....5. มีเกียรติ	....5. มีไหวพริบ	....5. ไร้สาระ
....6. ได้คิดสร้างสรรค์	....6. มีบารมี	....6. มีความรับผิดชอบในงาน
....7. เป็นที่นับถือ	....7. ทันสมัย	....7. ทำงานรวดเร็ว
....8. เร่งรีบ	....8. ไม่ให้คำแนะนำอย่าง เพียงพอ	....8. มีไหวพริบ
....9. สบาย	....9. อารมณ์เปลี่ยนเร็ว	....9. ชอบหาเรื่อง
...10. เป็นประโยชน์	...10. บอกว่าท่านทำงานเป็น อย่างไร	...10. พุดเพื่อจ้อ
...11. เหนื่อยล้า	...11. เป็นนักวางแผนที่เก่ง	...11. เก่งทุกอย่าง
...12. ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	...12. ไม่ฟังคนอื่น	...12. เกียจคร้าน

✓ = ใช้ลักษณะงานที่ทำ	X = ไม่ใช้ลักษณะงานที่ทำ	? ไม่แน่ใจในลักษณะงานที่ทำ
งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	ผู้บังคับบัญชาของท่าน	เพื่อนร่วมงานของท่าน
...13. ทำทนาย	...13. คีู่	...13. ไม่เป็นมิตร
...14. งานมากเกินไป	...14. รอบรู้	...14. ชอบยุ่งเรื่องของคนอื่น
...15. น่าจับข้งใจ	...15. ไม่ได้เรื่อง	...15. กระตือรือร้น
...16. พื้น ๆ	...16.ฉลาดมีความรู้	...16. ไม้ให้ความร่วมมือ
...17. ไม่รู้จักจบสิ้น	...17. อยู่เสมอเมื่อเป็นที่ต้องการพบ	...17. ซื่อตรงต่อหน้าที่
...18. ใช้ความสามารถของท่าน	...18. เกียจคร้าน	...18. ไม่น่าคบหา

โอกาสก้าวหน้าของท่าน	เงินเดือนของท่าน
.....1. ได้เลื่อนขั้นตามวาระ	.....1. เพียงพอต่อการใช้ปกติ
.....2. มีโอกาสก้าวหน้าในงานน้อย	.....2. พอใจในรายได้
.....3. ได้เลื่อนขั้นตามความสามารถ	.....3. รายได้แทบไม่พอใช้
.....4. ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้น	.....4. รายได้ไม่ดี
.....5. พอมีโอกาสดำเลื่อนขั้นบ้าง	.....5. รายได้มากพอที่จะซื้อของฟุ่มเฟือย
.....6. นโยบายการเลื่อนขั้นไม่ยุติธรรม	.....6. รายได้ไม่สมำเสมอ
.....7. ไม่ค่อยได้เลื่อนขั้น	.....7. รายได้น้อยกว่าที่คาดหวัง
.....8. ได้เลื่อนขั้นตามปกติ	.....8. สูงมาก
.....9. ให้โอกาสการเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม	.....9. น้อยมาก

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความและกรอกรายละเอียดลงในช่องว่าง

- เพศ  ชาย  หญิง
- อายุ.....ปี
- สถานที่ทำงาน.....อำเภอ.....จังหวัด.....ตำแหน่งทันตแพทย์ระดับ .....  
 หัวหน้า  สมาชิก
- ภูมิลำเนาเป็นคนอำเภอ.....จังหวัด.....
- ปีที่จบมาทำงาน พ.ศ. 25..... อายุราชการ.....ปี



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางฤทัย ภูมิเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	1 เมษายน 2518
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, พ.ศ. 2542 ทันตแพทยศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2549 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาทันตกรรมสำหรับเด็ก มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2555 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา
ตำแหน่ง	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ