

การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์
เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5



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

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5

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

นายวัชรชัย ทิวากรกุล 5037059 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช ศ.ด., พีระ กรีกครั้นจิตร วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

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

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

ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรส่งเสริมโอกาสให้ทันตแพทย์ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร สนับสนุนด้านการศึกษาต่อ จัดสรรสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ แก่ทันตแพทย์อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เสริมสร้างความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และควรให้โอกาสกับทันตแพทย์ได้ปฏิบัติงานและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การคงอยู่ในองค์กรของทันตแพทย์ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ทันตแพทย์ภาครัฐ / การสนับสนุนจากองค์กร / ความผูกพันต่อองค์กร

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

WATCHARACHAI THIVAKORAKOT 5037059 PPH/M

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

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

ABSTRACT

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

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

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

KEY WORDS: GOVERNMENT DENTIST / ORGANIZATIONAL SUPPORT /
ORGANIZATIONAL COMMITMENT

127 pages