

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

## The 2<sup>nd</sup> STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

### Factors Relating the Retention of Dentists in the Sirindhorn Public Health College

กรณิการ์ กุลเกียรติชัย (Kannika Kulkiattichai)\* วรางคณา จันทร์คง (Warangkana Chankong)\*\*

ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawthip Boromtanarat)\*\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือทันตแพทย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 64 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเที่ยง 0.87 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรสโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ เฉลี่ย 5.23 ปี ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 30,543.06 บาท การรับรู้บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจและการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือ หากต้องการให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผู้บริหารควรกำหนดโครงสร้าง หน้าที่และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรให้ชัดเจน

คำสำคัญ การคงอยู่ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

\* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช karka\_psu8@hotmail.com

\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ pwarang\_p@yahoo.com

\*\*\* อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ chaw\_dr@yahoo.com

**Abstract**

The objectives of this descriptive research were to study : (1) personal factors organizational climate, motivation and retention of dentists working in the Sirindhorn Public Health College; and (2) the relationship between personal factors, organizational climate, motivation and retention of dentists in the Sirindhorn Public Health College

The populations in this study were 64 dentists who worked at Sirindhorn Public Health College until received a questionnaire, with its reliability of 0.87. Analytical statistics were frequency, mean, percentage, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Chi-square test

The research results were that : (1) the majority of subjects were single ,dentist, practitioner level with age range 25-30 years, they had 5.23 years on averages of working duration at Sirindhorn Public Health College, having of average income 30,543.06 bahts. Their perception of organizational climate, motivation and retention were at the moderate level; and (2) age, working duration, status ,position and perception of organizational climate had positive relationship to retention of dentists in the Sirindhorn Public Health College at the statistically significant level of 0.05.

The results suggested that the administrator should define structures ,responsibilities and guideline for works evaluation clearly to dentist who worked at Sirindhorn Public Health College

**Keywords:** Retention, Organizational climate, Motivation, Sirindhorn Public Health College

## บทนำ

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร (วสส.) เป็นวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลักคือผลิตและพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศไทย ได้แก่ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดตรัง และ จังหวัดยะลา (สถาบันพระบรมราชชนก 2554) หลักสูตรที่เปิดสอน (สถาบันพระบรมราชชนก 2554) มีหลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิคเภสัชกรรม) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุขชุมชน) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงแพทย์แผนไทย ส่วนหลักสูตรระดับปริญญาตรี มี 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาทันตสาธารณสุข และหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตสาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะมาปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ผู้สอน เช่น ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักการแพทย์แผนไทย เป็นต้น ซึ่งพบว่าบุคลากรวิชาชีพเหล่านี้มีการหมุนเวียนเข้าออกทุกๆ ปี โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์มีอัตราโยกย้ายและลาออกมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของรัช บุญขมณีและคณะ (2549) ซึ่งสำรวจสภาพการคงอยู่กับงานและการออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลนในวสส.ทั้ง 7 แห่ง โดยเก็บข้อมูลย้อนหลัง 4 ปีงบประมาณคือตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544-2547 พบว่าสายงานวิชาชีพขาดแคลนที่มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากที่สุดคือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือกลุ่มเภสัชกร ส่วนกลุ่มทันตแพทย์มีการคงอยู่น้อยที่สุด ทำให้ทางวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรต้องเปิดรับบุคลากรวิชาชีพทันตแพทย์ที่จบใหม่ และรับย้ายทันตแพทย์จากหน่วยงานอื่นเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทุกๆ ปี และเนื่องจากทันตแพทย์ที่ต้องมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรนอกจากจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งของทันตแพทย์ตามสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์แล้วยังต้องปฏิบัติงานสอนตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอีกด้วย ทางสถาบันพระบรมราชชนกซึ่งเป็นต้นสังกัดของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จึงกำหนดให้ทันตแพทย์ที่มาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรสมรรถนะความเป็นครู ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น เพื่อให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีทักษะด้านการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านทักษะเชิงวิชาชีพแก่นักศึกษาได้ ดังนั้นหากทันตแพทย์ที่เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสามารถปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยฯได้นาน จะเกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน มีการสะสมประสบการณ์ด้านการสอนมากยิ่งขึ้นจะมีความชำนาญในการสอนมากยิ่งขึ้น แต่หากทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินธรมีการโยกย้ายหรือลาออกบ่อย จะส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปัจจัยแรกได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่สองคือปัจจัยบรรยากาศองค์การ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer 2002:28-35) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การครอบคลุมทุกมิติ และปัจจัยที่สามคือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเลือกใช้ตามทฤษฎีความคาดหวังของวูม ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงเหมาะสมกับประชากรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาที่เป็นกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ความต้องการในระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนองหมดแล้วจึงต้องการปัจจัย

จงใจในขั้นสูงมาเป็นแรงจูงใจ เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการทำให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่ใน  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์มากขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของ  
ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ศึกษาคือทันตแพทย์ทั้งหมดที่  
ปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ทั้ง 7 แห่งจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 64 คน  
เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ(1) ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (2) การคงอยู่  
(3) บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 ทุกข้อ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา  
(Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า 0.6 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้  
สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์  
สันและการทดสอบค่าไคสแควร์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่  
ระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรสโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์เฉลี่ย 5.23 ปี ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 30,543.06 บาท ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

The 2<sup>nd</sup> STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุข

สิรินธรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

| ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล                                               | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------|-------|--------|
| <b>อายุ (ปี)</b>                                                    |       |        |
| 25 -30 ปี                                                           | 41    | 64.10  |
| 31 - 40 ปี                                                          | 17    | 26.60  |
| 41 – 50 ปี                                                          | 5     | 7.80   |
| 51 ปีขึ้นไป                                                         | 1     | 1.60   |
| รวม                                                                 | 64    | 100.00 |
| Mean = 31.08 S.D. = 6.63 Min = 25 ปี Max = 57 ปี                    |       |        |
| <b>สถานภาพสมรส</b>                                                  |       |        |
| โสด                                                                 | 46    | 71.90  |
| สมรส                                                                | 18    | 28.10  |
| รวม                                                                 | 64    | 100.00 |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                                                   |       |        |
| ทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ                                            | 36    | 56.30  |
| ทันตแพทย์ระดับชำนาญการ                                              | 17    | 26.60  |
| ทันตแพทย์ระดับชำนาญการพิเศษ                                         | 11    | 17.20  |
| รวม                                                                 | 64    | 100.00 |
| <b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ</b>                             |       |        |
| 1 – 5 ปี                                                            | 41    | 64.10  |
| 6 – 10 ปี                                                           | 15    | 23.40  |
| 11-15 ปี                                                            | 4     | 6.30   |
| 16 ปีขึ้นไป                                                         | 4     | 6.30   |
| รวม                                                                 | 64    | 100.00 |
| Mean = 5.23 S.D. = 5.99 Min = 1 ปี Max = 33 ปี                      |       |        |
| <b>รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน</b>                                      |       |        |
| 10,000 – 20,000 บาท                                                 | 12    | 18.80  |
| 20,001 – 30,000 บาท                                                 | 31    | 48.40  |
| 30,001 – 40,000 บาท                                                 | 13    | 20.30  |
| 40,0001 บาทขึ้นไป                                                   | 8     | 12.50  |
| Mean = 30,543.06 S.D. = 10,249.46 Min = 13,000 บาท Max = 60,000 บาท | 64    | 100.00 |

The 2<sup>nd</sup> STOU Graduate Research Conference

2. ระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ( $\bar{x} = 3.48$  S.D.= 0.51) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละด้านพบว่า โดยส่วนใหญ่บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95, 3.63, 3.58 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานและด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 3.11 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวม และรายด้าน

| บรรยากาศองค์การ                 | $\bar{x}$   | S.D.        | ระดับบรรยากาศองค์การ |
|---------------------------------|-------------|-------------|----------------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง                | 3.63        | 0.84        | สูง                  |
| 2. ด้านมาตรฐาน                  | 3.24        | 0.80        | ปานกลาง              |
| 3. ด้านความรับผิดชอบ            | 3.51        | 0.52        | สูง                  |
| 4. ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม | 3.11        | 0.45        | ปานกลาง              |
| 5.ด้านการสนับสนุน               | 3.95        | 0.64        | สูง                  |
| 6. ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน       | 3.58        | 0.86        | สูง                  |
| <b>บรรยากาศองค์การในภาพรวม</b>  | <b>3.48</b> | <b>0.51</b> | <b>ปานกลาง</b>       |

ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$  S.D.= 0.27) และเมื่อพิจารณาแรงงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า แรงงใจด้านความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงงใจด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ และด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.44 และ 2.92ตามลำดับดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายข้อ

| แรงงใจในการปฏิบัติงาน              | $\bar{x}$   | S.D.        | ระดับแรงงใจ    |
|------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1. ด้านความคาดหวัง                 | 3.54        | 0.51        | สูง            |
| 2. ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์    | 2.92        | 0.30        | ปานกลาง        |
| 3. ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์     | 3.44        | 0.51        | ปานกลาง        |
| <b>แรงงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม</b> | <b>3.30</b> | <b>0.27</b> | <b>ปานกลาง</b> |

3. การคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมมีระดับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.70$  S.D.= 0.82) และเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในวสส.มีระดับ

การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.50$  S.D.= 0.85) ส่วนความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ทั่วสส.มีระดับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{x} = 2.08$  S.D.= 1.10) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายข้อ

| การคงอยู่ในงาน                                            | $\bar{x}$   | S.D.        | ระดับการคงอยู่ในงาน |
|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------------------|
| 1. ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในวสส.                       | 3.50        | 0.85        | สูง                 |
| 2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่วสส.ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ | 2.69        | 1.05        | ปานกลาง             |
| 3. ความคิดที่จะปฏิบัติงานที่วสส.                          | 2.52        | 1.16        | ปานกลาง             |
| 4. ความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ทั่วสส.                         | 2.08        | 1.10        | ต่ำ                 |
| <b>การคงอยู่ในงานภาพรวม</b>                               | <b>2.70</b> | <b>0.82</b> | <b>ปานกลาง</b>      |

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.47, 0.43$  และ  $0.42$  ตามลำดับ) ส่วนรายได้และปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

| ตัวแปร                   | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r$ | p-value |
|--------------------------|-------------------------------|---------|
| ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล    |                               |         |
| อายุ                     | 0.42                          | <0.001  |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน    | 0.43                          | <0.001  |
| รายได้                   | 0.13                          | 0.306   |
| ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร | 0.47                          | <0.001  |
| ปัจจัยด้านแรงจูงใจ       | 0.01                          | 0.913   |

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสและตำแหน่งงานกับการคงอยู่ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ (Chi-square = 5.29 p-value = 0.021) และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ (Chi-square = 10.26 p-value = 0.006) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

| ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล   | การคงอยู่ในงานระดับปานกลางขึ้นไป |        | การคงอยู่ในงานระดับต่ำ |                 | รวม       |      |
|-------------------------|----------------------------------|--------|------------------------|-----------------|-----------|------|
|                         | จำนวน (n)                        | %      | จำนวน (n)              | %               | จำนวน (n) | %    |
| สถานภาพสมรส             |                                  |        |                        |                 |           |      |
| โสด                     | 25                               | 39.1   | 21                     | 32.8            | 46        | 71.9 |
| คู่                     | 16                               | 25     | 2                      | 3.1             | 18        | 28.1 |
| รวม                     | 41                               | 64.1   | 23                     | 35.9            | 64        | 100  |
| Yates Chi-square = 5.29 |                                  | df = 1 |                        | p-value = 0.021 |           |      |
| ตำแหน่งงาน              | จำนวน (n)                        | %      | จำนวน (n)              | %               | จำนวน (n) | %    |
| ระดับปฏิบัติการ         | 17                               | 26.6   | 19                     | 29.7            | 36        | 56.3 |
| ระดับชำนาญการ           | 15                               | 23.4   | 2                      | 3.1             | 17        | 26.6 |
| ระดับชำนาญการพิเศษ      | 9                                | 14.1   | 2                      | 3.1             | 11        | 17.2 |
| รวม                     | 41                               | 64.1   | 23                     | 35.9            | 64        | 100  |
| Chi-square = 10.26      |                                  | df = 2 |                        | p-value = 0.006 |           |      |

## อภิปรายผลการวิจัย

ระดับการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมมีระดับการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธวัช นุชนิยมและคณะ (2549) ศึกษาเรื่อง “ การคงอยู่กับงานและการออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ” พบว่าสายงานวิชาชีพขาดแคลนที่มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากที่สุดคือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือกลุ่มเภสัชกร ส่วนกลุ่มทันตแพทย์มีการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานหลักของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นงานด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ดังนั้นทันตแพทย์ที่มาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจึงต้องปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ผู้สอนด้วย ซึ่งไม่ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์ ทำให้ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่ไม่ชอบลักษณะงานเช่นนี้มีการโยกย้าย หรือลาออก

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสอดคล้องกับการศึกษาของโควิน (Cowin 2002) โทแรนเจียลและแครนลีย์ (Tourangeau and Cranley 2006) ชิง (Zhiqing Li 2007) ทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) และสุริย์ ท้าวคำลือ (2550) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลทั้งอายุ อายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของคนวัยทำงานเป็นช่วงที่อยู่ในขั้นทดลองว่าอาชีพที่ทำอยู่เหมาะสมกับตนเองหรือไม่ หากไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนอาชีพใหม่ (สมชาย หิรัญคดี 2542) ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่คงอยู่ในงาน



ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้นานมักเป็นทันตแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ ซึ่งจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาและคอยช่วยเหลือในการทำงาน ทำให้สามารถลดความตึงเครียด (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548) อีกทั้งทันตแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ก็มีบุตรที่ต้องดูแล มีคลินิกส่วนตัวและตั้งรกรากในจังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยฯ จึงไม่อยากจะย้ายไปที่อื่น และเมื่อทันตแพทย์ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลานานมักมีเพื่อนสนิทมาก มีความผูกพันกับองค์กรมาก ประกอบกับตำแหน่งงานสูงขึ้น อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่สูงตามไปด้วย

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และสอดคล้องกับการศึกษาของสโตนและคณะ (Stone et al. 2007) พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งถ้ามีการจัดบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมจะทำให้มีการออกจากงานน้อยลง และสอดคล้องกับการศึกษาของเรย์ชาน (Mrayyan 2008) พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพที่ค่อนข้างอิสระ มีเกียรติในสังคม มีทางเลือกมาก การทำงานจึงไม่จำเป็นต้องเป็นสถานที่ทำงานของภาครัฐเท่านั้น ทันตแพทย์มีค่านิยมทางวิชาชีพสูง จึงมีความอดทนต่อสภาพการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังได้น้อย ดังนั้นถ้าสภาพบรรยากาศองค์กรไม่ดี ทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจ ขอมส่งผลให้ทันตแพทย์ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ไม่ยาก

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม ด้านการสนับสนุนและด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยส่วนใหญ่บรรยากาศองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีเพียงบรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐานและด้านการได้รับการยอมรับชื่นชมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อให้ทันตแพทย์มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานรวมถึงความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่วสส. ผู้บริหารควร

2. กำหนดมาตรฐานการทำงานของทันตแพทย์ให้ชัดเจนและเท่าเทียมกัน
3. กำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ให้ชัดเจน
4. ดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส

#### เอกสารอ้างอิง

ทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) “การรับรู้บรรยากาศองค์กร การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออกของพยาบาล

วิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง”

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธวัช บุญยณิและคณะ (2549) “ การคงอยู่กับการออกจากราชการของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน

ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ” รายงานการวิจัย

ทุนอุดหนุนการวิจัยจากเครือข่ายสถาบันวิชาการสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

**The 2<sup>nd</sup> STOU Graduate Research Conference**

---

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์*

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Cowin, Leanne S. (2002) “ The effect of nurse’ job satisfaction on retention : An Australian Perspective.” *Journal of Nursing Administration*. 32,5:283-291

Mrayyan, T.M (2008) “Predictors of hospital’s organization climates and nurses intent to stay in Jordanian hospitals” *Journal of Research in Nursing*. 13 :220-233

Stone, P.W., Mooney-Kane, C., Larson, E.L., Pastor, D.K., Zwanziger, J., and Dick, A.W. (2007) “Nurse working conditions, organizational climate and intent to leave in ICUs: A instrumental variable approach”. *Health Service Research*. 42.3 : 1085-1104

Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.

Tourangeau, Ann E. and Cranley, Lisa A. (2006) “Nurse Intention to remain employee: understanding and strengthening detertminants.” *Journal of Advanced Nursing*. 55,4: 497-509

Zhiqing Li (2007) “ Factors contributing to Job Retention of Direct Care Staff in Urban Assisted Living Facilities “ A Thesis submitted of the Requirement for the Degree of Master of Arts Georgia State University  
[http://www.pi.ac.th/department/dep\\_content.php?dep\\_id3&dep\\_menu\\_id=139&dep\\_name](http://www.pi.ac.th/department/dep_content.php?dep_id3&dep_menu_id=139&dep_name) Retrieved ,December 16, 2011  
<http://www.pi.ac.th/course/> Retrieved ,December 16, 2011