

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์
ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย

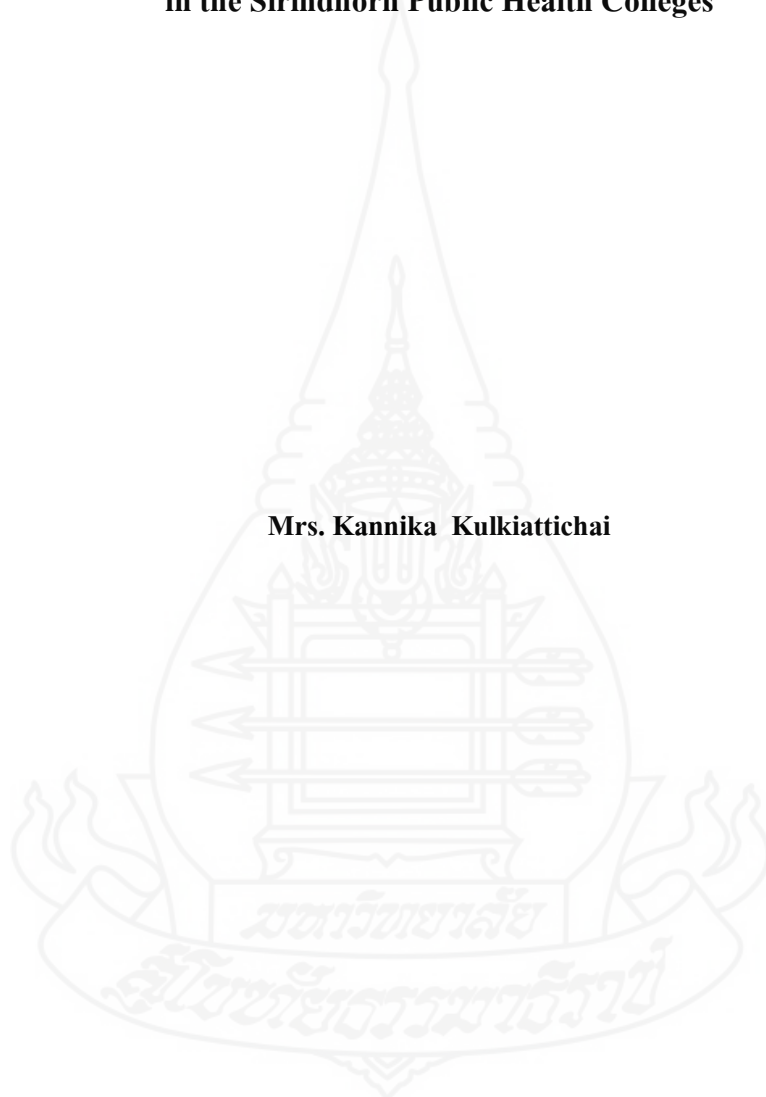


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2554

**Factors Relating to the Retention of Dentists
in the Sirindhorn Public Health Colleges**

Mrs. Kannika Kulkiattichai



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

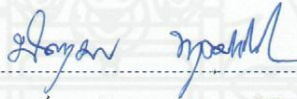
Sukhothai Thammathirat Open University

2011

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร
ชื่อและนามสกุล นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย
แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง
2. อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์

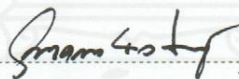
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นัตรสุมณ พุทธิภิญโญ)



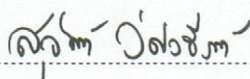
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสุทธิรานนท์)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
ผู้วิจัย นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย รหัสนักศึกษา 2535001263

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทรงค์ (2) อาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์
ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจและการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และแรงจูงใจกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ คือ ทันตแพทย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทั้ง 7 แห่ง ไม่น้อยกว่า 6 เดือนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 64 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ ทันตแพทย์ที่คงอยู่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมาเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมีความเที่ยง 0.87 ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและไคสแควร์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี สถานภาพสมรส โสด ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.23 ปี ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 30,543.06 บาท ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจและการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่าทันตแพทย์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลที่คงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากพึงพอใจกับบรรยากาศองค์กรและเหตุผลด้านครอบครัวที่ได้มีเวลาดูแลและอยู่ใกล้ครอบครัว

คำสำคัญ การคงอยู่ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

Thesis title: Factors Relating to the Retention of Dentists in the Sirindhorn Public Health Colleges

Researcher: Mrs. Kannika Kulkiattichai; **ID:** 2535001263;

Degree: Master of Public health (Public Health Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Warangkana Chankong, Assistant Professor;
(2) Dr. Chawthip Boromtanarat; **Academic year:** 2011

Abstract

The objectives of this research were: (1) to identify demographic variables, organizational climate, and motivation and retention of dentists; and (2) to study the relationships among these variables for dentists at Sirindhorn Public Health Colleges.

This research comprised two sections: quantitative and qualitative. Sixty four dentists who had been working at all 7 Sirindhorn Public Health Colleges for at least 6 months participated in the quantitative study; and 12 dentists who had been working at the Colleges for more than 10 years participated in the qualitative study. For quantitative data collection, the participants were asked to complete a questionnaire which had a reliability value of 0.87, while qualitative data collection was done with an in-depth interview. Data analyses included descriptive statistics (frequency, percentage, mean and standard deviation), inferential statistics (Pearson product moment correlation coefficient and chi-square test), and content analysis.

The results showed that: (1) the majority of dentists were single and 25–30 years of age, had been working at the Colleges for 5.23 years, on average, and had an average monthly salary of 30,543.06; their perceptions of organizational climate, motivation of work and factors related to the retention to work at the Colleges were at a moderate level; and (2) age, duration of work, marital status, position and organizational climate had a significantly positive relationship with the retention to work at the Colleges ($p = 0.05$). The results of the in-depth interview suggested that the important reasons for the dentists to remain working at the Colleges were their satisfaction with organizational climate and the ability to live with and take care of their families.

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

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความช่วยเหลือจากท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. นัทรสุมน พุทธิภิกขุโย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่ได้กรุณาใช้เวลาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่งที่เป็นตัวแทนในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ผู้วิจัย ตลอดจนทันตแพทย์ทุกท่านที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณทันตแพทย์ทั้ง 12 ท่านที่เสียสละเวลาในการให้สัมภาษณ์ทำให้การรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่สนับสนุน ห่วงใยและให้กำลังใจ ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จ คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นคุณความดีแก่ทุกท่านที่มีส่วนร่วมสนับสนุนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

กรรณิการ์ กุลเกียรติชัย

กรกฎาคม 2555

สารบัญ

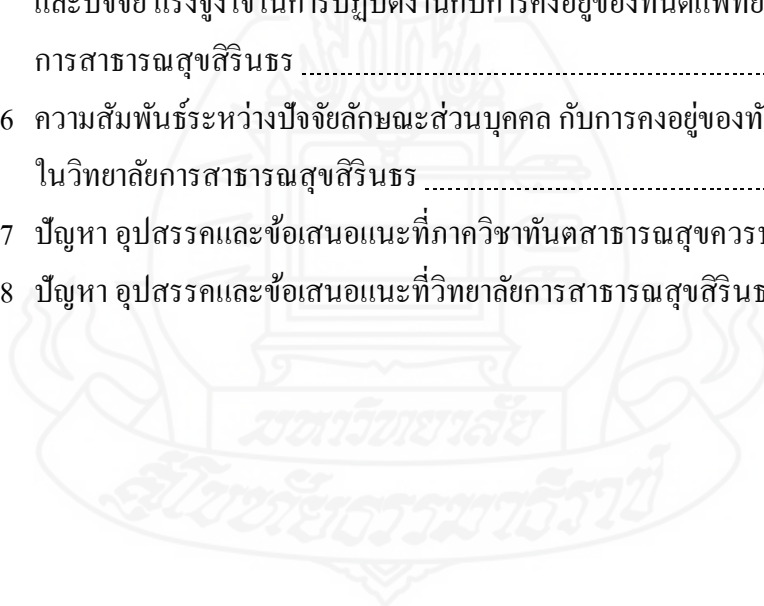
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	18
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	28
ข้อมูลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	34
งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	54
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ตอบแบบสอบถาม	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	58
การคงอยู่บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี และแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี	60
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	77
สรุปการวิจัย	77
อภิปรายผล	80
ข้อเสนอแนะ	94
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	94
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	95
ข แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	97
ค ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายชื่อ	110
ประวัติผู้วิจัย	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจำแนกตามปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคล	58
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน	62
ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร	63
ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร	64
ตารางที่ 4.7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ภาควิชาทันตสาธารณสุขควรปรับปรุง	65
ตารางที่ 4.8 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรควรปรับปรุง	67



ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการสาธิตสุโขทัย 39	39
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานภาควิชาทันตสาธารณสุข 41	41



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบรรดาทรัพยากรบริหารทั้ง 4 ประเภท ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นผู้มีศักยภาพขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินการปฏิบัติงานต่อไปได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และถ้าบุคลากรนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย (พรนพ พุกกะพันธ์ 2544) ดังนั้นทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จนอาจกล่าวได้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญคือเรื่องคน (ธารพรพร สัตยารักษ์ 2548) บุคลากรทางการศึกษาเช่นกันก็ควรได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (2542: 4)

หากองค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้องค์กรแล้ว ถือว่าองค์กรมีต้นทุนที่ดีอยู่แล้ว แต่องค์กรจะอย่างไรที่จะสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรได้นานที่สุด เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพจากการลาออก ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง กล่าวคือทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรต้องหยุดชะงัก อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเพิ่มขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ ทำให้มีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร (นารี หมุ่มมาก 2547) ดังนั้นองค์กรต้องพยายามหาแนวทางในการแก้ไขและหากวิถีในการจูงใจให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในการทำงานให้ดีขึ้น ทুমเทคความพยายามมากขึ้น อย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ต้องการ (Greenberg and Baron 1997) และที่สำคัญให้บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานที่สุดโดยไม่คิดที่จะออกจากงาน (สุรีย์ ท้าวคำลือ 2549)

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร (วสส.) เป็นวิทยาลัยในสังกัดของสถาบันพระบรมราชชนก (สบช.) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจหลักอันหนึ่งคือผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข (พันธกิจวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 2554) วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีจำนวนทั้งหมด 7 แห่ง กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศไทย ได้แก่ วิทยาลัย

การสาธารณสุขสุรินทร จังหวัดชลบุรี จังหวัดขอนแก่น จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดตรัง และ จังหวัดยะลา (สถาบันพระบรมราชชนก 2554)

วิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร เป็นสถาบันการศึกษาที่ต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ (พรบ.) การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นอกจากนี้แล้ว วสส.ยังต้องมีผลการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐานผ่านตามเกณฑ์รับรองการประเมินคุณภาพการศึกษาที่ถูกประเมินผลโดย สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อเป็นการรับประกันว่า วสส.เป็นสถาบันการศึกษาที่ได้มาตรฐาน เป็นที่น่าเชื่อถือ และจงใจให้ผู้เรียนเข้ามาเรียนในสถาบัน ซึ่งผู้เรียนจะได้คุณภาพเพียงไรย่อมต้องอาศัยครูที่ดี เก่ง มีประสิทธิภาพ ที่พร้อมจะเสียสละและทุ่มเทร่างกายแรงใจในการสอน

หลักสูตรที่เปิดสอนของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร มี 2 หลักสูตรใหญ่ คือ หลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ และหลักสูตรระดับปริญญาตรี ได้แก่ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สถาบันพระบรมราชชนก 2554) ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะมาปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักการแพทย์แผนไทย เป็นต้น ซึ่งพบว่าบุคลากรวิชาชีพเหล่านี้มีการหมุนเวียนเข้าออกทุกๆปี โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์มีอัตราโยกย้ายและลาออกมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัช บุญยฆณีและคณะ (2549) ซึ่งสำรวจสภาพการคงอยู่กับงานและการออกจางานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลนใน วสส.ทั้ง 7 แห่ง โดยเก็บข้อมูลย้อนหลัง 4 ปีงบประมาณ คือ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544-2547 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ทันตแพทย์มีการคงอยู่น้อยที่สุด โดยกลุ่มทันตแพทย์มีการออกจางานคิดเป็นร้อยละ 16.90, 20.59, 18.42 และ 8.97 ตามลำดับ กลุ่มเภสัชกรมีการออกจางานคิดเป็นร้อยละ 5.45, 9.84, 12.82 และ 3.96 ตามลำดับ และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพมีการออกจางานคิดเป็นร้อยละ 1.85, 4.84, 3.71 และ 5.56 ตามลำดับ ทำให้ทางวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทรต้องเปิดรับบุคลากรวิชาชีพทันตแพทย์ที่จบใหม่ และรับย้ายทันตแพทย์จากหน่วยงานอื่นเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทรทุกๆ ปี (ข้อมูลการจัดสรรทันตแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขปี 2554)

สำหรับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) และหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะนั่นคือทันตแพทย์เป็นหลัก เพราะทันตแพทย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรคในช่องปากเป็นอย่างดี และเนื่องจากทันตแพทย์ที่ต้องมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทรนอกจากจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งของทันตแพทย์ตามสมรรถนะ

ประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์แล้วยังต้องปฏิบัติงานสอนตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรอีกด้วย ทางสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นต้นสังกัดของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จึงกำหนดให้ทันตแพทย์ที่มาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรสมรรถนะความเป็นครู ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น โดยระยะเวลาในการอบรมในแต่ละรุ่นจะไม่เท่ากัน โดยก่อนหน้าเมื่อประมาณ 5-8 ปีที่ผ่านมา จะเป็นหลักสูตรอบรมเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือนครึ่ง แต่ในระยะ 1-2 ปีที่ผ่านมาจะมีการอบรมเพียง 1-2 สัปดาห์เท่านั้น การอบรมหลักสูตรสมรรถนะความเป็นครู เพื่อให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีทักษะด้านการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านทักษะเชิงวิชาชีพแก่นักศึกษาได้ ดังนั้นหากทันตแพทย์ที่เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สามารถปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยได้นาน จะเกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน มีการสะสมประสบการณ์ด้านการสอนมากยิ่งขึ้น จะมีความชำนาญในการสอนมากยิ่งขึ้น แต่หากทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีการโยกย้ายหรือลาออกบ่อย จะส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เพราะการสูญเสียบุคลากรที่มีศักยภาพจากการลาออก นอกจากจะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การต้องหยุดชะงัก ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเพิ่มขึ้นในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่แล้ว ยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการด้านการสอนของทันตแพทย์ที่จบใหม่ และหากการลาออกของบุคลากรมีปริมาณมาก ย่อมส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่มีภาระงานเพิ่มขึ้น เกิดความเหน็ดเหนื่อย เครียดและเสียกำลังใจ ส่งผลให้องค์การไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้ (บุญใจ ศรีสถิตินรากร 2550)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปัจจัยแรกคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริย์ ท้าวคำลือ (2550: 97) ที่ศึกษาพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ (Litwin & Stringer 1968: 134) ได้แก่องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลต่อบุคคลและบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ ซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญ (Stone et al. 2007) และมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mrayyan 2008) สอดคล้องกับการศึกษา ของซิง (Zhiqing Li 2007) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การมีผลต่อการคงอยู่ในงานระยะยาว และปัจจัยที่สามได้แก่ ปัจจัยเรื่องแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน ที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (Greenberg and Baron 1997) ซึ่งพบว่าแรงจูงใจหลายๆ อย่าง ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษา ต่อเนื่อง ฯลฯ ล้วนมีส่วนช่วยเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (Shattuck, M W., Bidwell, P., Thomas, S.et.al 2008) และสอดคล้องกับการศึกษาของ คลฤดี รัตนปิติกกรม (2552: 90) ที่พบว่า สิ่งจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยบรรยากาศองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจเพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหาร ในการทำให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

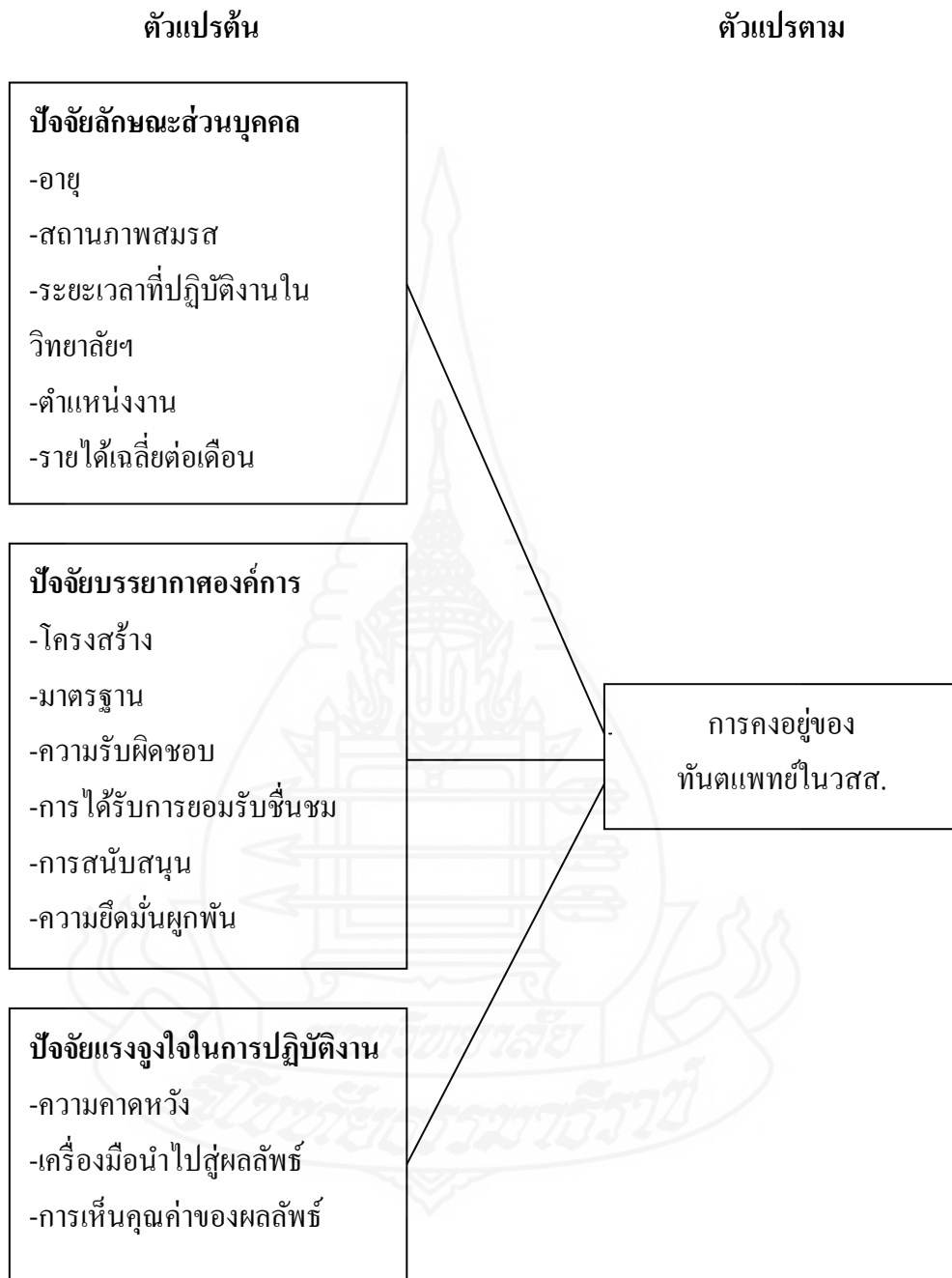
2.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2.2.2 เพื่อศึกษาการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์กรและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2.2.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

4.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นทันตแพทย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ วสส. ทั้ง 7 แห่งไม่น้อยกว่า 6 เดือนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 64 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากรและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์ทันตแพทย์ที่คงอยู่ปฏิบัติงานที่ วสส. มาเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน

5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* ประกอบด้วย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานที่แสดงถึงคุณลักษณะของกลุ่มประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยเลือกใช้ตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer 2002) และปัจจัยแรงจูงใจซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้ตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom 's Expectancy Theory)

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ การคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. ตามแนวคิดของแมคโคลสกี (McClosky 1990)

5.3 ในการวิจัยครั้งนี้ทำการเก็บข้อมูลในช่วง เมษายน – พฤษภาคม 2555

5 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

5.1 การคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. หมายถึง การที่ทันตแพทย์มีความพึงพอใจเต็มใจ และตั้งใจปฏิบัติงาน และเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานใน วสส. แล้วก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานใน วสส.ต่อไป เป็นระยะเวลานานที่สุด โดยไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยน โยกย้าย ลาออกจากสถานภาพการเป็นทันตแพทย์ใน วสส.

5.2 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน วสส. ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

5.2.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตามปฏิทินของทันตแพทย์โดยนับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ หากเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

5.2.2 สถานภาพการสมรส หมายถึง ความสัมพันธ์ของครอบครัวหรือสภาพภายในครอบครัว โดยแบ่งเป็น 4 สถานภาพ คือ โสด คู่ หย่า และหม้าย

5.2.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน วสส. หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ใน วสส. ตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยหากเกิน 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี

5.2.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานในสายงานของทันตแพทย์ตามโครงสร้างและมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของทันตแพทย์ ซึ่งใน วสส.จะแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

5.2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากการทำงานประจำตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่รวมถึงการทำงานนอกเวลาหรือรายได้พิเศษอื่นๆ

5.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ใน วสส.และทันตแพทย์แต่ละคนในวสส.สามารถรับรู้ได้ ส่งผลต่อพฤติกรรม ทศนคติ ความพึงพอใจในงาน หากสนับสนุนให้มีบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลให้มีการซำรงรักษาทันตแพทย์ให้คงอยู่ใน วสส.ต่อไป ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer 2002) ดังนี้

5.3.1 โครงสร้าง หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการที่ วสส.มีการจัดวางโครงสร้าง กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้ทันตแพทย์ใน วสส.

5.3.2 มาตรฐาน หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการ วัตถุประสงค์การปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา ให้ทันตแพทย์ใน วสส.รับรู้ว่า มีมาตรฐานกำหนดการทำงาน และแนวทางการวัดผล ที่ชัดเจน ไม่ได้วัดผลตามความรู้สึกของหัวหน้าภาค ทำให้เกิดแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของทันตแพทย์ ทำให้ทันตแพทย์มีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการรับรู้ในการ ได้รับความไว้วางใจเป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้ง จาก หัวหน้าภาค มีอิสระในการวางแผนงาน เพื่อให้งานออกมาดี ส่งเสริมให้ทันตแพทย์กล้าคิดนวัตกรรม ใหม่ ๆ

5.3.4 การได้รับการยอมรับชื่นชม หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการ รับรู้ว่า ถ้าปฏิบัติงานได้ดีจะได้รับรางวัลหรือคำชม ในทำนองกลับกันถ้าปฏิบัติงานไม่ดีก็จะได้รับ คำตำหนิตีติชน หรือได้รับการลงโทษ

5.3.5 การสนับสนุน หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการรับรู้ ว่าทันตแพทย์ จะได้รับความไว้วางใจ กำลังใจหรือความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากอาจารย์ในภาคและหัวหน้าภาค ทำให้ทันตแพทย์ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของ วสส.สามารถขอความช่วยเหลือจากอาจารย์ ในภาคได้ตลอดเวลา และหัวหน้าภาคก็เต็มใจช่วยเหลือ

5.3.6 ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง ความคิดเห็นของทันตแพทย์ต่อการรับรู้ ว่า ทันตแพทย์ มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ วสส. มีความจงรักภักดีต่อ วสส. ต้องการสร้างความ สำเร็จให้แก่ วสส.

5.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันในตัวทันตแพทย์ อย่างมีทิศทาง เพื่อให้ทันตแพทย์ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ หาก วสส. มีการปรับปรุงสิ่งจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของทันตแพทย์จะเป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันให้ ทันตแพทย์ทุ่มเทการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยส่งเสริมเพิ่มการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส.มากขึ้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

5.4.1 ความคาดหวัง หมายถึง การรับรู้ของทันตแพทย์ต่อความสามารถของตนเอง หรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่ทันตแพทย์จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปถ้าทันตแพทย์ มีความคาดหวังสูง ย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าทันตแพทย์ไม่เชื่อว่าตนเองจะทำงานได้สำเร็จ ก็จะไม่ มีแรงจูงใจที่จะทำหรือไม่พยายามทำงานนั้น

5.4.2 เครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ หมายถึง การรับรู้ของทันตแพทย์ต่อความเป็นไปได้ หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ นั่นคือถ้าทันตแพทย์ปฏิบัติงานได้ดี ก็จะได้รับผลตอบแทนที่ดี

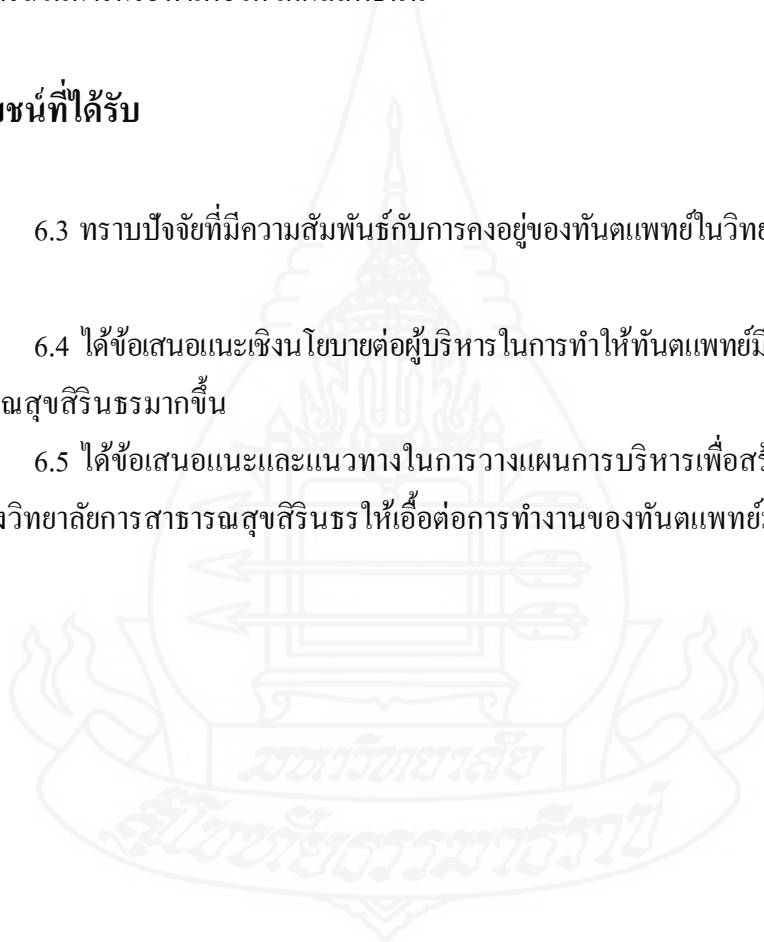
5.4.3 การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ หมายถึง การรับรู้ของทันตแพทย์ต่อคุณค่า หรือความสำคัญที่ทันตแพทย์รับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ ถ้าทันตแพทย์รับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่ามีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากยิ่งขึ้น และจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น

6 ประโยชน์ที่ได้รับ

6.3 ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร

6.4 ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการทำให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินครมากขึ้น

6.5 ได้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการวางแผนการบริหารเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินครให้เอื้อต่อการทำงานของทันตแพทย์มากขึ้น



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
4. ข้อมูลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่

1.1 ความหมายของการคงอยู่

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2542 ให้ความหมายของคำว่า “คงอยู่” ดังนี้

“คง” หมายถึง ยังมี ยังเป็นอยู่อย่างเดิม

“อยู่” หมายถึง คงที่ ไม่ไปจากที่

ดังนั้น การคงอยู่ หมายถึง การยังอยู่อย่างเดิม ไม่ไปจากที่เดิม

กนกอร ยศไพบุลย์ (2538) ให้ความหมายของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพว่า หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลแต่ละคนเริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน กับระยะเวลาการทำงานที่วางแผนจะทำต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ให้ความหมายของการคงอยู่ในอาชีพว่า เมื่อบุคคลก้าวเข้าสู่อาชีพแล้ว จะไม่เปลี่ยนอาชีพด้วยเหตุผลใด และปรารถนาจะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า การที่บุคคลมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลานานที่สุด โดยไม่คิดที่จะออกจากงาน

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานว่า เป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความผูกพัน มั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550: 279) ให้ความหมายของการคงอยู่ว่า หมายถึง การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน

เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2003) ให้ความหมายของการคงอยู่ในงานของพยาบาลว่าหมายถึง การที่พยาบาลที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และยังคงตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป

มาทิสและแจ็กสัน (Mathis and Jackson 2004) ให้ความหมายของการคงอยู่ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและได้รับการตอบสนองตามความต้องการที่จะเกิดความตั้งใจที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

จากความหมายของการคงอยู่ทีกล่าวมาสรุปได้ว่า การคงอยู่ หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจ เต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงาน และเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้วก็พร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานที่สุด โดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน

1.2 ความสำคัญของการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

องค์กรใดที่มีการบริหารจัดการบุคคลที่ดี ทำให้สามารถธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบหรืออยู่ในองค์กรได้นาน โดยเฉพาะถ้าเป็นบุคลากรที่เก่งและดีด้วยแล้ว จะทำให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ และได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะการที่บุคลากรคงอยู่ในงานได้นานจะยิ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน ซึ่งมีประสบการณ์มากก็จะมีรู้ความสามารถและทักษะมากยิ่งขึ้น

เช่นเดียวกับวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรหากมีทันตแพทย์ที่คงอยู่ได้นาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรและผลผลิตขององค์กรดังนี้

1.2.1 ในการผลิตหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์

(ทันตสาธารณสุข) และหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข (สบข. 2554) จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะนั้นคือทันตแพทย์เป็นหลัก เพราะทันตแพทย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรคในช่องปาก สามารถให้บริการงานด้านทันตกรรมทั้งงานด้านส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟู

1.2.2 เนื่องจากทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งของทันตแพทย์ตามสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์และปฏิบัติงานสอนตามบทบาทหน้าที่อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรด้วย ทางสถาบันพระบรมราชชนก

ซึ่งเป็นต้นสังกัดของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร จึงกำหนดให้ทันตแพทย์ที่มาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร จะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรสมรรถนะความเป็นครู ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมระยะสั้น โดยระยะเวลาในการอบรมแต่ละรุ่นไม่เท่ากัน โดยก่อนหน้านี้เมื่อประมาณ 5-8 ปีที่ผ่านมา จะเป็นหลักสูตรอบรมเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือนครึ่ง แต่ในระยะ 1-2 ปีที่ผ่านมาจะมีการอบรมเพียง 1-2 สัปดาห์เท่านั้น การอบรมหลักสูตรสมรรถนะความเป็นครูมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและมีทักษะที่เพียงพอกับบทบาทด้านการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านทักษะเชิงวิชาชีพแก่นักศึกษาได้ แต่หากทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรมีการเคลื่อนย้ายเข้าออกทุกๆ ปี จะทำให้องค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรต้องสูญเสียงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมไปโดยสูญเปล่า

1.2.3 การที่ทันตแพทย์เข้ามาปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ต้องอาศัยระยะเวลา หากได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานๆจะทำให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงาน มีการสะสมประสบการณ์ด้านการสอนมากยิ่งขึ้นจะมีความชำนาญในการสอนมากยิ่งขึ้น ในทางกลับกันหากทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรมีการเคลื่อนย้ายเข้าออกบ่อยๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กรวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร

1.2.4 การสูญเสียทันตแพทย์ ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีศักยภาพ จากการย้ายหรือลาออก ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรต้องหยุดชะงัก ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาเพิ่มขึ้นในการสรรหาคัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรใหม่ทดแทน (นารี หมุ่มมาก 2547) อีกทั้งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการด้านการสอนของทันตแพทย์ที่จบใหม่หรือทันตแพทย์ที่ย้ายมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขในปีแรก ล้วนมีผลกระทบต่อผลผลิตขององค์กร และหากการลาออกของบุคลากรมีปริมาณมาก ย่อมส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่มีภาระงานเพิ่มขึ้น เกิดความเหน็ดเหนื่อย เครียด และเสียกำลังใจ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2547) ส่งผลให้องค์การไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้

1.3 การวัดการคงอยู่

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการนิยามศัพท์เรื่องการคงอยู่ และการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดการคงอยู่ที่คล้ายคลึงกัน ดังตัวอย่างเช่น

แมคโคลสกี (McClosky 1990) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่จากมาตรวัดพฤติกรรม การยึดมั่นของแมคเคน (McCain Behavioral Commitment Scale) มาวัดการคงอยู่ของพยาบาล โดยใช้แบบวัดที่สร้างเป็นข้อคำถาม 5 ข้อ เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ข้อคำถามได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะคงอยู่ในงานอย่างน้อย 2 หรือ 3 ปี 2) พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะทำงานปัจจุบันให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) แม้การทำงานไม่เป็นดังที่

คาดหวัง ก็จะไม่ลาออกจากงาน 4) พยาบาลวิชาชีพจะใช้เวลาการทำงานช่วงที่เหลือเพื่อทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และ 5) ไม่มีสถานการณ์ใดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงาน

ดันกิน จูลและสตราตัน (Dunkin, Juhl and Stratton 1996) วัดการคงอยู่โดยวัดจากระยะเวลาที่บุคคลเริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันและระยะเวลาที่วางแผนว่าจะอยู่ต่อไปในองค์กร

ดิบบิล (Dibble 1999) วัดการคงอยู่ โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับถึงระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงาน

มาทิส และแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) วัดการคงอยู่โดยใช้อัตราการลาออก โดยใช้สูตรคำนวณ คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือนหารด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดคูณด้วย 100

สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวัดความตั้งใจคงอยู่ปัจจุบันของบุคคล ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดวัดการคงอยู่ในงานตามแบบของแมค โคลสกี (McClosky 1990) มาใช้ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดเพื่อมาวัดการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. ซึ่งเป็นการวัดที่ครอบคลุมถึงความคิดที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงาน โดยปรับแบบวัดการคงอยู่ในงานของแมค โคลสกีจากเดิม 5 ข้อ คงเหลือแบบวัดจำนวน 4 ข้อ โดยรวมแบบวัดข้อหนึ่งและสองไว้ด้วยกันใช้มาตราส่วนประเมินค่า 5 อันดับถึงระดับความพึงพอใจในการคงอยู่ ความคิดที่จะคงอยู่หรือลาออกจากงานและความเป็นไปได้ที่จะปฏิบัติงานต่อไปด้วยความเต็มใจ

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่

ทอนตัน แครมพิทซ์ และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods 1989) ได้สรุปรูปแบบของทฤษฎีการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสในการเปลี่ยนงาน การมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน การศึกษาและภาระครอบครัว

2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน (Task requirements) ได้แก่ ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร

3. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อิทธิพล และแบบภาวะผู้นำ

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมา จะส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน และทำให้เกิดผลลัพธ์สุดท้าย คือการคงอยู่ในงาน ซึ่ง ทอนตัน แครมพิทซ์ และวูดส์ กล่าวว่าความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน เป็นการรับรู้ของบุคคล ไม่ใช่พฤติกรรมที่แสดงออกมา อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา โดยมีปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่สำคัญ

ดิบบิล (Dibble 1999) ได้สรุปการบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. **ค่าตอบแทน (Money)** ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์
2. **การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and career opportunity)** ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะ โอกาสได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. **สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)** ได้แก่ นโยบายขององค์การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร
4. **การทำงาน ครอบครัวและความยืดหยุ่นของเวลา (Work family and flexitime)** ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานและความสมดุลของเวลาทำงานและครอบครัว

เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2003) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน ประกอบด้วย

1. **ความพึงพอใจในงาน** ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในวิชาชีพ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ลักษณะองค์การ ภาระงาน เงินเดือนและสวัสดิการ
2. **ปัจจัยด้านบุคคล** ได้แก่ อายุ เพศ ภาวะครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง เชื้อชาติ สถานภาพการสมรส

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2004) ได้สรุปตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย

1. **ส่วนประกอบขององค์การ** ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรม กลยุทธ์และโอกาสการบริหารจัดการที่ดี ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง
2. **โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ** ได้แก่ การศึกษาต่อเนื่อง การพัฒนาและการฝึกอบรม การวางแผนอาชีพ
3. **การออกแบบงานและการทำงาน** ได้แก่ ความรับผิดชอบและมีอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสมดุลในงานและชีวิตส่วนตัว
4. **สัมพันธภาพของบุคคล** ได้แก่ การให้ความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

5. การให้รางวัล ได้แก่ ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ การให้ค่าตอบแทนตามผลงาน และการยอมรับ

สุริย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ประการ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดี ทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งในและนอกวิชาชีพ ในระหว่างการปฏิบัติงาน

2. ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมตั้งแต่เงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปของสวัสดิการ ซึ่งทำให้รู้สึกว่าการเหมาะสมและเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย เพื่อตนเองและครอบครัว

3. ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบหรือภาระหน้าที่ รวมทั้งความยากง่าย ของงานและปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

4. อายุ กล่าวคือ พยาบาลที่มีอายุมากขึ้น จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น บุญใจ ศรีสถิตยัณรากุล (2550: 279) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานของพยาบาล ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ระบบการบริหารบุคคล วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทน สิทธิและสวัสดิการ

2. ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ความไว้วางใจ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ภาระงาน ลักษณะงาน ตารางปฏิบัติงาน

4. ปัจจัยด้านผู้ร่วมงาน ได้แก่ กระบวนการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

5. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสะดวกในการเดินทาง

นอกจากนี้ในหลายๆการศึกษายังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. อายุ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2530 (อ้างใน อติศา สุคนธรัตน์ 2542 :10) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นตัวกำหนดอายุการทำงาน อายุเป็นสิ่งสะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคล ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีโอกาสแสวงหา งานใหม่ๆ มีความอดทนต่อแรงกดดันต่างๆ น้อย ชอบเสี่ยง จึงมีแนวโน้มในการลาออกมากกว่าบุคคล

ที่มีอายุมาก โดยสมชาย หิรัญภิตติ (2542: 228-229) ได้จำแนกระยะความก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคคล แบ่งเป็น 5 ชั้น คือ

1.1 ชั้นเติบโต (growth stage) เป็นช่วงระยะจากแรกเกิดจนถึง 14 ปี ระยะนี้บุคคลจะพัฒนาความคิดส่วนบุคคล ด้วยการรวบรวมความคิดจากการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น

1.2 ชั้นการสำรวจ (exploration stage) เป็นช่วงอายุตั้งแต่ 15-24 ปี ช่วงนี้บุคคลจะสำรวจอย่างจริงจังเกี่ยวกับทางเลือกอาชีพต่างๆ จะพยายามเปรียบเทียบทางเลือกกับสิ่งที่ได้เรียนรู้มากับความสนใจและความสามารถของตนเอง

1.3 ชั้นการสร้าง (establishment stage) เป็นช่วงอายุตั้งแต่ 25-44 ปี เป็นระยะที่สำคัญที่สุดในชีวิตการทำงาน เป็นช่วงที่จะมีการทดสอบอย่างต่อเนื่องในขีดความสามารถและความทะเยอทะยานของตนเองที่มีต่อทางเลือกอาชีพเริ่มแรก โดยแบ่งระยะนี้ออกเป็น 3 ชั้น คือ

1.3.1 ชั้นการทดลอง เป็นระยะจากช่วง 25-30 ปี ระหว่างนี้บุคคลจะมีการตัดสินใจว่า อาชีพที่เลือกเหมาะสมหรือไม่ ถ้าไม่เหมาะสมก็จะพยายามเปลี่ยนอาชีพ

1.3.2 ชั้นคงที่ เป็นช่วงอายุ 30-40 ปี ช่วงนี้เป้าหมายอาชีพจะมั่นคง โดยมีการวางแผนอาชีพที่ชัดเจนขึ้น มีการตัดสินใจเป็นขั้นตอนตามลำดับ ในช่วงอายุ 35-45 บุคคลอาจเข้าสู่ขั้นที่ 3

1.3.3 ชั้นวิกฤตกึ่งกลางของงานอาชีพ เป็นระยะที่ปรากฏระหว่าง 35-45 ปี ซึ่งจะประเมินความก้าวหน้าที่สำคัญของตนใหม่ว่าสัมพันธ์กับความทะเยอทะยานและเป้าหมายในอาชีพแรกหรือไม่ ถ้าไม่ อาจต้องตัดสินใจว่างานและอาชีพสำคัญอย่างไรต่อชีวิตเขา

1.3.4 ชั้นการบำรุงรักษา เป็นระยะช่วงอายุ 45-65 ปี คนส่วนมากจะเปลี่ยนจากขั้นคงที่สู่ขั้นบำรุงรักษาให้คงอยู่ คือการมุ่งมั่นที่จะทำงานอยู่ในสถานที่แห่งนั้น โดยไม่คิดจะเปลี่ยนแปลงและมีความพอใจในงาน

1.3.5 ชั้นถดถอย คือ ระยะใกล้เกษียณอายุ คนจำนวนมากจะเผชิญกับการยอมรับการลดระดับของอำนาจและความรับผิดชอบ เรียนรู้ที่จะยอมรับและพัฒนาบทบาทใหม่ ในฐานะเป็นที่ปรึกษาที่ฉลาดและไว้ใจได้สำหรับคนที่มีอาวุโสน้อยกว่า

2. สถานภาพสมรส จากการศึกษายังไม่สามารถสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการทำงานอย่างไร แต่ผลการวิจัยบางส่วนพบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจและแก้ปัญหาต่างๆ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี: 2548) ซึ่งช่วยลดความตึงเครียด ทำให้อัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด ที่มีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ

3. **ระยะเวลาในการทำงาน หรืออายุการทำงาน** ผู้ที่ทำงานเป็นระยะเวลาสั้นจะมีอัตราเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูง (อลิสตา สุคนธรัตน์ 2542: 10) ในขณะที่ผู้ที่ยังมีระยะเวลานานเท่าไร ความเสี่ยงในการเปลี่ยนงานจะลดลง เนื่องจากผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

4. **ระดับเงินเดือน หรือรายได้ที่ได้รับต่อเดือน** หากบุคคลได้รับรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้ไม่ต้องดิ้นรนในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547)

5. **ตำแหน่งงาน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน เพื่อความเหมาะสม** เป็นปัจจัยสำคัญต่อการกำหนดการเข้า-ออก หากไม่เปิดโอกาสให้เกิดการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้มีความรู้ความสามารถ ก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในองค์กร เกิดทัศนคติที่ไม่ดีอันเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2530 อ้างใน อลิสตา สุคนธรัตน์ 2542: 9)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ประกอบด้วยหลายปัจจัย จากการศึกษาที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของเนื้อหาแล้ว ได้ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสศ.มี 3 ปัจจัย **ปัจจัยแรก** คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพการสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน **ปัจจัยที่สอง** คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม ด้านการสนับสนุนและด้านความยึดมั่นผูกพัน และ**ปัจจัยสุดท้าย** คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ต่อไป

บุคลากรที่คงอยู่ได้นานย่อมเป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะการทำงานสูง มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ได้ และการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพย่อมต้องการสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันในตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ เป็นสิ่งชี้้นำไปสู่เป้าหมายของการทำงาน หากมีการพัฒนาปรับปรุงสิ่งจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจที่สูง ลดความเบื่อหน่ายในงาน และช่วยเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กรีนเบิร์ก และแบรอน (Greenberg and Baron 1997) ให้ความหมายว่า การจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้น ให้พนักงานทำงานให้ดีขึ้น ทุ่มเทพความพยายามมากขึ้น อย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ต้องการ

روبบินส์ (Robbins 2003 อ้างใน สุพานธิ สฤญฎ์วานิช 2552) ให้ความหมายว่า การจูงใจ เป็นแรงกระตุ้น หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น ไม่ย่อท้อ และอย่างมีทิศทาง เพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้น จะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำบางสิ่ง อย่างสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำ รวมทั้งเป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

นาฮาแวนดิ และมาเลคซาเดห์ (Nahavandi and Malekzadeh 1999 อ้างใน สุพานธิ สฤญฎ์วานิช 2552) กล่าวว่า “motivation” มาจากภาษาลาติน แปลว่า “to move” ดังนั้นคำว่าแรงจูงใจ คือ สภาวะของจิตใจที่มีความปรารถนา มีพลัง มีความสนใจ หรือมีความต้องการ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะแปรไปสู่การกระทำบางอย่างออกมา

พลังกเก็ตต์ (Plunkett 1995: 232) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันในตัวบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลนั้น เป็นกระบวนการภายในที่เกิดกับมนุษย์ทุกคน โดยได้รับอิทธิพลมาจากการรับรู้ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล อาจเกี่ยวข้องกับการได้รับปัจจัยภายนอก

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542: 72)กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้น ชี้นำและควบคุมความตั้งใจของบุคคลที่จะทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้น หรือแรงผลักดันในตัวบุคคลอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ แรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ กระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทพและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานขององค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ในทางกลับกัน ถ้าขาดแรงจูงใจบุคคลนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจและความเอาใจ

ใส่ในการทำงาน ทำงานเพียงให้พ้นตัว ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้แก่องค์กร (สุพานี สฤษฏ์วานิช 2552)

กล่าวสรุปเป็นข้อๆ ถึงความสำคัญของการจงใจในการทำงานได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2555)

2.2.1 การจงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ

2.2.2 การจงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

2.2.3 การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคล กำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.2.4 การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคง ในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้มีชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เป็นตัวกำหนดทิศทางของการเกิดพฤติกรรมต่างๆในตัวบุคคล ผลงานขององค์การขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคคล การทำงานให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวผลักดันให้บุคคลใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานแสดงพฤติกรรมที่เต็มใจหรืออยากทำงาน ดังนั้นหากบุคลากรในองค์การมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผลงานที่ออกมาย่อมมีคุณภาพ

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ (สุพานัน สฤษฏ์วานิช 2552) โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.3.1 ทฤษฎีกลุ่มเชิงเนื้อหา (Content theories) หรือทฤษฎีว่าด้วยความต้องการ ทฤษฎีนี้จะเน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันและชี้นำพฤติกรรมต่างๆให้เกิดขึ้น ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎี ERG ทฤษฎีความต้องการสามอย่าง และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)** (Maslow 1954:80) มี 5 ลำดับขั้นดังนี้

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เช่น ต้องการอาหารให้อิ่มท้อง เครื่องนุ่งห่มเพื่อป้องกันความร้อน หนาว ต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน จึงมีความต้องการพื้นฐานขั้นแรก ที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

(2) ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) หลังจากที่มนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้น

(3) ความต้องการด้านสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่ม มีคนที่รักและไว้วางใจ ไว้วางใจ ปรึกษาหารือ

(4) ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (esteem needs) เป็นความต้องการได้การยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการได้รับเกียรติจากผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่อง

(5) ความต้องการสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง

2) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (อ้างใน สุพาณี สฤษฎ์วานิช 2552)

เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์ ได้ศึกษาแนวคิดของมาสโลว์ แล้วจัดความต้องการของคนใหม่โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

(1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

(2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3) ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) (McClelland 1961)

เดวิด แมคคลีแลนด์ (David McClelland) แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 3 อย่าง ดังนี้

(1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทายให้บังเกิดผลดี จะมุ่งแข่งขันกับตนเองและผู้อื่นเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ และเป็นเป้าหมายระยะยาว โดยการกระทำดังกล่าว มิได้มุ่งหมาย ที่จะเอาใจใครหรือทำให้ใครเสียหาย แต่ที่ทำได้เพื่อมุ่งตอบสนองแรงจูงใจภายในของตน ด้วยเหตุนี้จึงกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้เป็นตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization) และผู้ที่มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ในทฤษฎีของมาสโลว์และอัลเดอเฟอร์ตามลำดับ

(2) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการสร้าง และรักษามิตรภาพ ยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กล่าวคือ เป็นคนที่รักใคร่ผูกพันต่อผู้อื่น และต้องการได้ผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่น ได้อย่างรวดเร็ว ชอบหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง และแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการ ตามทฤษฎีนี้ จึงตรงกับผู้มีความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) และผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ของทฤษฎีมาสโลว์ และทฤษฎีออร์จีตามลำดับ

(3) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) เป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูง มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความประทับใจต่อคนอื่น ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงจะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อม ทางสังคมขึ้น เพื่อให้ตนสามารถใช้อิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ก่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิต (Self-actualization) ตามทฤษฎีมาสโลว์มากที่สุด

4) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (อ้างถึงใน สุพาณิชย์ สฤษฏ์วานิช 2552, สมยศ นาวิกาน, 2540)

เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ปี ค.ศ.1966 และ ค.ศ. 1968 ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ทำให้เกิดความพึงพอใจต่องาน และได้ผลการทำงานที่ดี ความต้องการด้านการจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ภายในร่างกาย ประกอบด้วย

ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย ให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

เป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจเป็นการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ทั้งนี้แนวคิดทฤษฎีข้างต้นมีความคล้ายคลึงกับความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์และการต้องการความเจริญก้าวหน้าตามทฤษฎีของอัลเดอเฟอร์

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เรียกอีกอย่างหนึ่งคือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน เช่น กฎ ระเบียบ นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ความต้องการด้านสุขอนามัย (hygiene needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำ ทำให้เกิดเป็นความไม่พอใจต่องาน จะเป็นการสนับสนุนดูแลสภาพพนักงาน ความต้องการด้านสุขภาพเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำ แต่มีองค์ประกอบหนึ่งของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายของบริษัท เมื่อใดที่ความต้องการทางด้านสุขอนามัยยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ผลของงานที่ออกมาจะไม่ดีเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม แม้ว่าความต้องการทางด้านสุขอนามัยเป็นที่น่าพอใจ ผลของงานก็ไม่จำเป็นว่าจะต้องเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอไป ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัยและการยอมรับตามทฤษฎีของ Maslow ซึ่งทั้ง Herzberg และ Maslow ต่างเห็นว่า ต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำก่อน จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

โดยทั้งสองปัจจัยดังกล่าวนี้ล้วนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

2.3.2 ทฤษฎีกลุ่มเชิงความคิดและกระบวนการ (Cognitive and Process theories)

ทฤษฎีจะศึกษาวิเคราะห์ บรรยาย และอธิบายกระบวนการที่คนเราจะแปลงความคิดและความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมา ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญได้แก่ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีการเสริมแรง และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

1) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) (Vroom 1979: 18)

ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Vroom 1964: 91-103) บางทีเรียกว่าทฤษฎี V.I.E. เนื่องจากมีองค์ประกอบของทฤษฎีที่สำคัญ คือ

V มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลนั้นให้กับรางวัล

I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อเครื่องมือ วิธีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจหรือเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์

E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคลนั้นๆ ความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งผลลัพธ์ หรือรางวัลที่ต้องการ บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้นจึงต้องพยายามกระทำการด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามที่ตั้งความหวัง หรือคาดหวังเอาไว้ นั่น บุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้น ไปอีกเรื่อยๆ

แนวความคิดนี้ วรูมเป็นผู้เสนอ โดยมีความเห็นว่าบุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่างๆ ที่มีอยู่ โดยจะเลือกทางเลือกที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ผลตอบแทน หรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด ทฤษฎีนี้ทำนายว่า บุคคลแต่ละคนจะเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงที่สุด ทฤษฎีการคาดหวังของวรูมมีข้อสังเกตคือ บุคคลใดจะได้รับการจูงใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือให้สำเร็จต่อเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อ เชื่อในความสามารถของตนเองว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และ ผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา หรืออาจ สรุปได้ว่าการที่จะโน้มน้าวจิตใจให้คนทำงานขึ้นอยู่กับความคาดหวัง (expectancy) ที่ คนเชื่อว่า ความพยายามของคนจะสัมฤทธิ์ผลออกมาเป็นระดับผลงาน ดังนั้น บุคคลจะทำงานให้สำเร็จหรือไม่ประการใด ย่อมขึ้นอยู่กับจิตภาพ และความเชื่อของเขาว่าเขาต้องการหรือไม่ต้องการอะไร และจะใช้กลยุทธ์อะไร ในอันที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่เขาเลือกทางเดินเอาไว้ วรูมกล่าวไว้ว่า คนเราจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็เมื่อมีความหวัง หรือเห็นความสำคัญขององค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

(1) ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้ว บุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าบุคคลใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้น ไม่มีแรงจูงใจที่จะทำ หรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

(2) มีเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ (Instrumentality) หมายถึง ความเป็นไปได้หรือโอกาสของผลการปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในระดับแรกจะทำให้ได้รับผลตอบแทนผลลัพธ์ในระดับต่อไป ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับ

(3) การเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่าผลลัพธ์ มีความสำคัญสูงมากเท่าไรยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำเพื่อให้ได้ผลลัพธ์นั้น

ซึ่งตามทฤษฎีนี้ แรงจูงใจเกิดจากความเชื่อมโยงของความคาดหวัง และเครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์และคุณค่าของผลลัพธ์ ถ้ามีเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แรงจูงใจจะไม่เกิด

2) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) (Robbins and Coulter 2005: 403) (รัฐสรรค์ ประเสริฐศรี 2548)

เจ สเตซี อัดัม (J. Stacy Adams 1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคม โดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (Input) คือ พฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาค จะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อาวุโส สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่นๆ กับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่าไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเอง เพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดความเสมอภาค

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ 3 แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไปหรือ ผลตอบแทนสูงไป

(1) ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

(2) ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้อยค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนานๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ(ยังมีคนที่ได้รับ น้อยกว่า)

(3) ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ว่าคุณได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้ คือเพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ขอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

3) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) (สกีเนอร์ วัฒนวงศ์ 2547)

พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ของ บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner) มีหลักสำคัญว่าเราสามารถควบคุมพฤติกรรมของคนได้โดยวิธีการให้รางวัลหรือวิธีการเสริมแรงเรียกทฤษฎีนี้ในทางจิตวิทยาว่า การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) หรือการวางเงื่อนไขปฏิบัติการ (Operant Conditioning) ซึ่งให้ความสำคัญกับผลกรรม (Consequence of Behavior) หรือผลต่อเนื่องเป็นตัวควบคุมพฤติกรรม หรืออีกนัยหนึ่งเรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) สกินเนอร์ อธิบายว่ามนุษย์เรียนรู้พฤติกรรมต่างๆ โดยผ่านประสบการณ์ที่ให้ผลกรรมเชิงบวกและเชิงลบ ให้ผลเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ เขาเชื่อว่าพฤติกรรมใดที่มีผลต่อเนื่องเป็นบวกพฤติกรรมนั้นย่อมเกิดขึ้นซ้ำบ่อยครั้ง ในขณะที่พฤติกรรมซึ่งให้ผลเป็นลบมีแนวโน้มที่จะไม่เกิดขึ้นต่อไป กรอบความคิดในเรื่องนี้ มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ สิ่งเร้า (สถานการณ์) การตอบสนอง (พฤติกรรม) และผลกรรม (บวกหรือลบ)

ในการปฏิบัติงาน พนักงานจะเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ต้องการหรือไม่ต้องการของหน่วยงานหรือหัวหน้างานจากผลที่ต่อเนื่องหรือผลตอบแทนจากการปฏิบัติต่างๆ ของพนักงานนั่นเอง ทฤษฎีการเสริมแรงในส่วนที่เป็นการจูงใจคือ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่ต้องการให้นานๆ หรือทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางที่จะได้ผลกรรมเป็นรางวัล

ประเภทของการเสริมแรง (Types of Reinforcement) การเสริมแรงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกรรม มี 4 ประเภท คือ

การเสริมแรงบวก (Positive Reinforcement) เป็นการเสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรม โดยการให้ผลกรรมเป็นตัวเสริมแรงบวก คือ สิ่งตอบแทนที่ดึงดูดใจหรือพอใจเป็นรางวัล เมื่อบุคคลนั้นมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ เช่น พนักงานคนหนึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลา หัวหน้างานเสริมแรงโดยกล่าวคำชมเชยและขอบคุณ ถือได้ว่าเป็นการเสริมแรงบวกซึ่งเป็นรางวัลต่อการมาตรงเวลา ตัวเสริมแรงบวกที่ใช้กันในการจูงใจการทำงาน เช่น การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มสถานภาพ การได้สิทธิพิเศษ การได้หยุดพักผ่อน ฯลฯ การเสริมแรงบวกเป็นตัวจูงใจที่ใช้ได้ผลที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเสริมแรงลบ (Negative or Avoidance Reinforcement) เสริมความต่อเนื่องของพฤติกรรมโดยบุคคลสามารถหลีกเลี่ยงผลกรรมทางลบได้เมื่อมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติการเป็นที่ต้องการ ทำให้เกิดการเรียนรู้พฤติกรรมป้องกันหรือหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจหรือการทำโทษ เช่น พนักงานซึ่งมาทำงานหรือเข้าประชุมตรงเวลาเพราะไม่ยอมได้ยินคำตำหนิจากหัวหน้า หน่วยงานที่ใช้การเสริมแรงลบ มักจะมีกฎ ข้อห้าม อะไรควรหรือไม่ควรกระทำ มีระเบียบวินัยและกำหนดการลงโทษไว้ชัดเจน

การลบพฤติกรรม (Extinction) เป็นการลดหรือลบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่ต้องการอีกต่อไป โดยการงดการเสริมแรงเมื่อเกิดพฤติกรรมนั้นขึ้น เช่น ไม่ยกย่องชมเชยพนักงานที่มาทำงานสาย ไม่จ่ายค่าจ้างถ้าทำงานไม่ถึงมาตรฐานที่กำหนด

การทำโทษ (Punishment) เป็นการกำหนดผลกรรมทางลบให้แก่พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นที่ต้องการ เป็นการให้สิ่งที่ไม่พอใจโดยตรง เช่น พนักงานที่มาร่วมประชุมสายถูกหัวหน้าตำหนิ ซึ่งต่างจากการเสริมแรงลบที่เป็นเพียงการคาดโทษหรือขู่ให้กลัวแต่ไม่มีการลงโทษจริงๆ

4) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) (อ้างถึงใน สุพาณิชย์ สฤษฎ์วานิช 2552)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย เอ็ดวิน เอ ลอค (Edwin A. Locke) ได้เสนอว่า การทำงานต้องมีเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นต้องเฉพาะเจาะจง ทำท่ายและสามารถทำได้ เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในองค์กร มีกรอบของระยะเวลาที่ชัดเจน และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับเมื่อทำงานตามเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่มีลักษณะนี้จะให้ผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ากรณีที่มีการทำงานอย่างไม่มีเป้าหมาย และทฤษฎีนี้จะมีผลในการจูงใจมากยิ่งขึ้น ถ้าปัจจัยส่วนบุคคลนั้นสนับสนุน เช่นบุคคลที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงและคนๆนั้นก็มีความสามารถด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นล้วนมีความสอดคล้องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลทั้งสิ้น แต่ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom 's Expectancy Theory) เนื่องจากทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีในเชิงวิเคราะห์กระบวนการ ซึ่งจะอธิบายถึงเหตุผลกระบวนการที่คนเราจะแปลงความคิดและความต้องการให้เกิดเป็นพฤติกรรมออกมา ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการขั้นพื้นฐาน และกล่าวถึงแรงจูงใจที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงน่าจะเหมาะสมกับประชากรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาที่เป็นกลุ่มวิชาชีพทันตแพทย์ ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ความต้องการในระดับพื้นฐานได้รับการตอบสนองหมดแล้วจึงต้องการปัจจัยจูงใจในขั้นสูงมาเป็นแรงจูงใจ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศองค์กรก็มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เช่นเดียวกัน หากมีการจัดบรรยากาศองค์กรที่ดีที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานดีมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในงานของบุคลากรต่อไป

3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะคนเราไม่สามารถที่จะทำงานเพียงคนเดียวได้ ต้องมีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมและต้องทำงานในสภาพแวดล้อมหรือภายใต้ข้อกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์กรด้วย และองค์กรแต่ละองค์กรย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันไป เนื่องจากองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์กรยังมีส่วนในการสนับสนุนอย่างสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552)

3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 278) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นตัวแปรชนิดต่างๆ ที่เมื่อนำมารวมกันแล้ว จะมีผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติของผู้ดำเนินงานในองค์กร ซึ่งตัวแปรที่สำคัญได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร กระบวนการที่ใช้ในองค์กร การปฏิบัติงานภายในองค์กรและความพึงพอใจในงาน

จุฑารัตน์ สุนทรรัตน์ (2541) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะองค์กรในแง่ต่างๆ แตกต่างกันไปแต่ละองค์กรและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer 1968: 134) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่แต่ละบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงาน

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980: 667) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การที่มีลักษณะคงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ มีความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งโดยสมาชิกในองค์การสามารถรับรู้ได้

มุลลินส์ (Mullins 2005) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นองค์ประกอบรวมของค่านิยม นโยบาย ความเชื่อ ทักษะ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบๆ องค์การ โดยบรรยากาศองค์การจะขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ

สตริงเจอร์ (Stringer 2002: 1) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์การ บรรยากาศองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อความยากง่ายในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ

วินสัน ดีจอย แวนเดนเบิร์ก ริชาร์ดสันและแมคแกรท (Wilson, Dejoy, Vandenberg, Richardson and McGrath 2004: 571) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานโดยรวม

ดังนั้น จากความหมายของนักวิชาการหลายๆ ท่าน สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การทั้งด้านพฤติกรรม ทักษะ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละบุคคลในองค์การสามารถรับรู้ได้

3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

เนื่องจากบุคคลในองค์การต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบต่างๆ ขององค์การ มีผู้บริหารคอยควบคุมกำกับ ในสภาพแวดล้อมการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์การ ดังนั้นถ้าบรรยากาศองค์การดีจะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ และส่งผลให้บุคลากรทำงานดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Dunegan et al. 2002) ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และในทางตรงข้ามถ้าบรรยากาศองค์การไม่ดีก็จะยับยั้งความสำเร็จขององค์การเช่นกัน ดังนั้นบรรยากาศองค์การจะมีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรในองค์การ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ ความพึงพอใจในงานตลอดจนคุณภาพงานและการตัดสินใจลาออก

บรรยากาศองค์การจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหลายๆ ด้านของสมาชิกในองค์การ ดังนี้

สตีเยร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1979) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ วิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะเป็นตัวกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การ

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg 1980)กล่าวว่า บรรยากาศองค์การจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อองค์การ ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดวางรูปแบบบรรยากาศองค์การที่สนองตอบความต้องการและความจำเป็นของพนักงาน ได้ถูกต้อง และหากต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์การเป็นอันดับแรก

สโตน และคณะ (Stone et al. 2007) กล่าวว่า การสนับสนุนให้มีบรรยากาศองค์การที่ดี จะส่งผลต่อการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาค่าการขาดแคลนบุคลากรในองค์การได้

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรในองค์การ มีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การต่อไป หากบุคลากรปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ก็นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

3.3.1 ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litvin & Stringer 1968)

ลิทวิน และสตริงเจอร์ เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของแมคคลีแลนด์และอาร์กินสัน (McClelland-Arkinson 1961) หรือเรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือต้องการประสบความสำเร็จ โดยทฤษฎีนี้เชื่อว่าปกติความต้องการในตัวบุคคลมีอยู่ 2 ประการ คือต้องการมีความสุขสบายและต้องการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่ต่างกันเล็กน้อยแตกต่างกันไป รูปแบบความต้องการอีก 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะบรรลุในงานต้องการที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและสนใจความสำเร็จมากกว่ารางวัลหรือผลประโยชน์
2. ความต้องการความสัมพันธ์ ต้องการเป็นที่รักของบุคคลอื่น พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น

3. ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการที่จะควบคุมและมีอิทธิพลเหนือทรัพย์สิน สิ่งของและในสังคม พยายามสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ และอยู่เหนือผู้อื่น

ลิทวิน และสตริงเจอร์ ได้อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกและแยกมิติบรรยากาศองค์การไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (organization structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นการรับรู้ของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การบริหารงาน การควบคุมกำกับ การนิเทศ เป็นการรับรู้ถึงข้อจำกัดแต่ละสถานการณ์ในงาน ซึ่งมีผลเพิ่มหรือลดความสำเร็จของงานได้

2. ด้านความท้าทายและรับผิดชอบ (challenge and responsibility) ปัจจัยนี้จะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการรับรู้ความท้าทายของงาน ปริมาณงานที่ต้องทำและแนวทางที่จะทำให้งานสำเร็จ ความท้าทายของงานจะมีผลจงใจในด้านความสำเร็จ ซึ่งงานที่จะสำเร็จก็ต้องการความรับผิดชอบสูงด้วย

3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) ปัจจัยนี้วัดแรงสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การแทนการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีในองค์การจะช่วยลดความกังวลที่เกี่ยวกับงาน

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (reward and punishment) ปัจจัยนี้วัดการรับรู้ด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ทำงาน การให้รางวัลเป็นการแสดงว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นการแสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ด้านความขัดแย้ง (conflict) เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานในองค์การที่ขัดแย้งกัน ซึ่งองค์การต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งและต้องแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (performance standards and expectations) เป็นการวัดความรู้สึกหรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์การ

7. ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการยอมรับความเสี่ยง ซึ่งคนที่ต้องการความสำเร็จสูงจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยง

ปานกลาง จะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของบุคคลในหน่วยงานได้ ส่วนบรรยากาศองค์การที่ไม่ยอมให้มีความเสี่ยงเลย จะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอต่อความสำเร็จ

8. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวในองค์การและความจงรักภักดีต่อกลุ่ม (organization identity and group loyalty) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกในองค์การในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3.3.2 ลิเคิร์ตและลิเคิร์ต (Likert and Likert 1976) จำแนกองค์ประกอบขององค์การออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (*communication flow*) หมายถึง ลักษณะการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้

2) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (*decision making practice*) หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกำหนดเป้าหมายในการทำงาน โดยมีข้อมูลที่ต้องการและเพียงพอต่อการตัดสินใจ

3) ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (*concern for persons*) หมายถึง องค์การเอาใจใส่ จัดสวัสดิการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกิจกรรมในงานตามสมควร เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจ และจูงใจให้ปฏิบัติงาน

4) ด้านอิทธิพลในองค์การ (*influence on department*) ที่มาจากผู้บังคับบัญชา และตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งมีผลต่อสภาพการทำงาน

5) ด้านเทคโนโลยีในองค์การ (*technology adequacy*) หมายถึง องค์การมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6) ด้านการจูงใจ (*motivation*) หมายถึง องค์การพร้อมให้การสนับสนุนบุคลากรในองค์การที่ขยันในการปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

3.3.3 สเตียร์ (Steer 1997) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ยึดมั่นผูกพันในงาน มีการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ดังนี้

1) นโยบายการบริหารและแนวทางการปฏิบัติ การบริหารที่เอื้ออำนวยต่อบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร ต้องเป็นแบบระบบเปิด ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ รวมทั้งมีแนวทางในการประเมินผลที่ยุติธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศแบบมุ่งการประสานสัมพันธ์ มุ่งผลสำเร็จ เกิดความคิดสร้างสรรค์ และบุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานมากยิ่งขึ้น

2) *ขนาดและโครงสร้างขององค์กร* องค์กรที่มีขนาดเล็ก จะมีความสัมพันธ์กันดีและมีความไว้วางใจกันมีความรับผิดชอบร่วมกันมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากกว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่

3) *เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร* เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่เป็นขั้นตอนลักษณะตายตัว มีแนวโน้มจะสร้างบรรยากาศของการควบคุมที่เน้นระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวด ขาดความยืดหยุ่น ขาดการไว้วางใจกันทำให้นุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ต่ำ ในขณะที่องค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องตัวเปลี่ยนแปลงง่าย เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศขององค์กรที่มีแต่ความไว้วางใจกัน มีความสร้างสรรค์สูง ยอมรับในความสามารถ เกิดความรับผิดชอบในงาน และงานประสบความสำเร็จ

4) *สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร* ที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง เหตุการณ์ภายนอกหรือปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องเป็นพิเศษกับสมาชิกในองค์กร และมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรเช่นภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออก ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่บรรยากาศขององค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในตำแหน่งงานที่ทำอยู่

3.3.4 *สตริงเจอร์ (Stringer 2002:28-35)* ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากที่เขาได้ศึกษาร่วมกับ ลิทวิน และเขียนหนังสือที่มีชื่อว่า Leadership and Organization climate (The cloud Chamber Effect) โดยกล่าวถึงประสบการณ์การทำงานเป็นที่ปรึกษาให้กับองค์กรต่างๆ หลายแห่ง จนมีความคิดว่า ควรมีการจัดกลุ่มมิติบรรยากาศขององค์กรใหม่ จึงได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1) *โครงสร้าง (structure)* คือ การที่องค์กรมีการจัดวางโครงสร้าง กำหนดขอบเขตและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนให้สมาชิกในองค์กร

2) *มาตรฐาน (norm)* เป็นการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่ามีมาตรฐานกำหนดการทำงาน และแนวทางการวัดผลที่ชัดเจน ไม่ได้วัดผลตามความรู้สึกของผู้บริหาร ทำให้เกิดแรงผลักดันให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีในการปฏิบัติงานต่อไป

3) *ความรับผิดชอบ (responsibility)* คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรในการได้รับความไว้วางใจเป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการวางแผนงาน เพื่อให้งานออกมาดี ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าคิดนวัตกรรมใหม่ๆ

4) การได้รับการยอมรับชื่นชม (*recognition*) คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่าถ้าปฏิบัติงานได้ดีจะได้รับรางวัลหรือคำชม ในทำนองกลับกันถ้าปฏิบัติงานไม่ดีก็จะได้รับคำตำหนิตีติชน หรือได้รับการลงโทษ

5) การสนับสนุน (*support*) คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่าได้รับความไว้วางใจ กำลังใจหรือความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากสมาชิกในองค์กรและผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา และผู้บริหารก็เต็มใจช่วยเหลือ

6) ความยึดมั่นผูกพัน (*commitment*) คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องบรรยากาศขององค์กรข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer 2002: 28-35) เหมาะสมที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดการรับรู้บรรยากาศของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากที่สุด เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศขององค์กรครอบคลุมทุกมิติซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้อุปกรณ์ประกอบของบรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดของสตริงเจอร์

4. ข้อมูลวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร(วสส.) เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นสถาบันการศึกษาด้านสาธารณสุข มีบทบาทหลักในการผลิตบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ซึ่งนับเป็นงานสำคัญยิ่งในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขของประเทศ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีจำนวนทั้งหมด 7 แห่งทั่วประเทศ กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ได้แก่ (สถาบันพระบรมราชชนก 2554)

1. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
2. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
3. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดพิษณุโลก
4. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี
5. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดอุบลราชธานี

6. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

7. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา

4.1 พันธกิจ (แผนกลยุทธ์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร)

4.1.1 ผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขอย่างมีมาตรฐานสากล

4.1.2 วิจัยพัฒนางานองค์ความรู้ และนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพหลากหลาย ต่อเนื่อง และทันสมัย

4.1.3 ให้บริการวิชาการที่สะดวกรวดเร็ว เข้าถึงง่ายและตอบสนองความต้องการ ของลูกค้า ทั้งในประเทศและภูมิภาคเอเชียอาคเนย์

4.1.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง มีเอกลักษณ์ผสมผสานกับการผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข การวิจัยและพัฒนา รวมทั้ง การบริการวิชาการ

4.2 หลักสูตรที่เปิดสอน (สถาบันพระบรมราชชนก 2554)มี 2 หลักสูตร ได้แก่

4.2.1 หลักสูตรระดับปริญญาตรี

- 1) หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข
- 2) หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน

4.2.2 หลักสูตรระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

- 1) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (สาธารณสุข ชุมชน)
- 2) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)
- 3) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (เทคนิค เกษตรกรรม)

4) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเวชกิจฉุกเฉิน

5) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง แพทย์แผนไทย

4.3 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

4.3.1 งานสอน หมายถึง ชั่วโมงงานสอนทั้งในภาคทฤษฎี ภาคทดลอง และภาค ปฏิบัติ หรือการฝึกภาคสนาม ที่สอนจริง สอดคล้องกับนโยบายและหลักสูตรที่กำหนดไว้

4.3.2 งานพัฒนาบุคลากร หมายถึง งานที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยฯ บุคลากรสาธารณสุข และบุคคลอื่นๆ โดยการปฏิบัติกิจกรรม เช่นการเป็นวิทยากร/ครูพี่เลี้ยง ในการฝึกอบรมทั้งนอกและในวิทยาลัยฯ งานจัดประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยฯ บุคลากรสาธารณสุข และบุคคลอื่นๆ

4.3.3 งานผลงานวิชาการ หมายถึง งานทำผลงานวิชาการ 8 ประเภท ตามระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2544 ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปล และผลงานวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์

4.3.4 งานบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง การให้บริการวิชาการ บริการสาธารณสุข ที่เป็นประโยชน์ มีผลต่อการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคม โดยการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่ช่วยพัฒนาหรือช่วยเหลือสังคม ชุมชน ในรูปแบบต่างๆ เช่น โครงการให้บริการทันตกรรม โครงการให้บริการส่งเสริมสุขภาพแบบบูรณาการฯลฯ นอกจากนี้ งานบริการวิชาการยังรวมถึง การเป็นกรรมการวิชาการ/วิชาชีพ/กรรมการวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน การเป็นที่ปรึกษา การเป็นคณะกรรมการของหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน

4.3.5 งานกิจการนักศึกษา หมายถึง งาน/กิจกรรม/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับงานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนวและให้บริการปรึกษา งานปกครอง และงานสวัสดิการนักศึกษา ได้แก่ การเป็นที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนักศึกษา การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา การเป็นครูประจำชั้น การเป็นอาจารย์แนะแนวและให้บริการปรึกษา การเป็นอาจารย์ประจำหอพัก การเป็นกรรมการสวัสดิการอาหาร การให้บริการ สวัสดิการรักษาพยาบาล การดำเนินการและจัดหาทุนการศึกษา การร่วมกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษา การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ฯลฯ

4.3.6 งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยและการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาที่มีการบูรณาการตามความเหมาะสม โดยเป็นกิจกรรมที่วิทยาลัยฯ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ หรือจรรโลง ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย รวมทั้งกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อันดีงามที่วิทยาลัยฯ จัดขึ้นในแต่ละปี โดยมีแนวคิดเพื่อการสืบทอด ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน งานวิจัย และบริการวิชาการ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเช่นการทำนุบำรุง การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของภูมิภาค กิจกรรมที่แสดงถึงวิถีชีวิตของสังคม ท้องถิ่น และวิทยาลัยฯ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นการสืบสานศิลปวัฒนธรรมสู่นักศึกษา การจัดรายวิชาหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร กิจกรรมพิเศษ

เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ทำการวิจัยเพื่อทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และพัฒนามาตรฐานศิลปวัฒนธรรม จัดบริการวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ

4.3.7 งานบริหารจัดการและกรรมการ หมายถึง งานบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชาฯ หัวหน้าศูนย์ฯ หัวหน้าหน่วยฯ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยฯ และงานการเป็นคณะกรรมการต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนามาตรฐานประกันคุณภาพการศึกษา คณะกรรมการตรวจสอบ/ควบคุมภายใน คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ คณะกรรมการบริการวิชาการ คณะกรรมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม คณะกรรมการสโมสรสุขภาพแบบบูรณาการ งานเตรียมการสอนประเมินผลการสอน งานประกันคุณภาพการศึกษา ฯลฯ รวมถึงงานอื่นๆ ที่อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่อื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่โดยตรง ได้แก่ หน้าที่ของสมาชิกในหน่วยงาน หน้าที่ในฐานะเป็นบุคลากรหนึ่งในวิชาชีพ งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์และการตลาด งานวิเทศสัมพันธ์ งานอยู่เวร ฯลฯ

4.3.8 งานพัฒนาตนเอง หมายถึง การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/อบรม ในหัวข้อที่นำมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการพัฒนางาน (คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี สำหรับรอบการประเมินที่ 2 ปีงบประมาณ 2553)

4.4 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

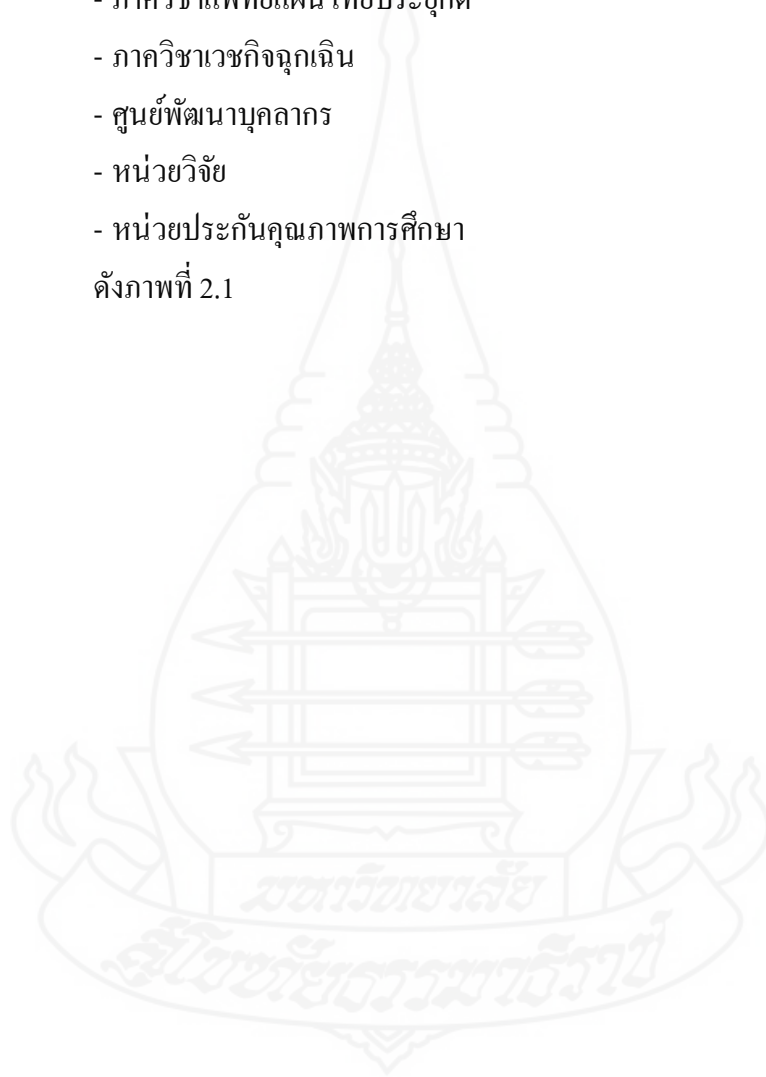
การบริหารงานของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ประกอบด้วย ผู้บริหารวิทยาลัยฯ คือ ผู้อำนวยการวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และมีรองผู้อำนวยการ 4 ท่าน ได้แก่

- รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบเรื่องงานสารบรรณ งานการเงิน-บัญชี-งบประมาณ งานพัสดุ-ซ่อมบำรุง งานอาคารสถานที่และงานยานพาหนะ
- รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ รับผิดชอบเรื่องงานทะเบียน-วัดผลของนักศึกษา งานบริหารหลักสูตร โครงการความร่วมมือเกี่ยวกับการเรียนการสอน
- รองผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา รับผิดชอบเรื่องงานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนว - ปรีกษา งานส่งเสริมวินัย งานสวัสดิการนักศึกษา งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานศิษย์เก่า
- รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและพัฒนา รับผิดชอบเรื่องงานแผนงาน-ยุทธศาสตร์ งานสารสนเทศ-ศูนย์คอมพิวเตอร์ งานเครือข่าย งานประชาสัมพันธ์และการตลาด งานห้องสมุด-โสตทัศนูปกรณ์

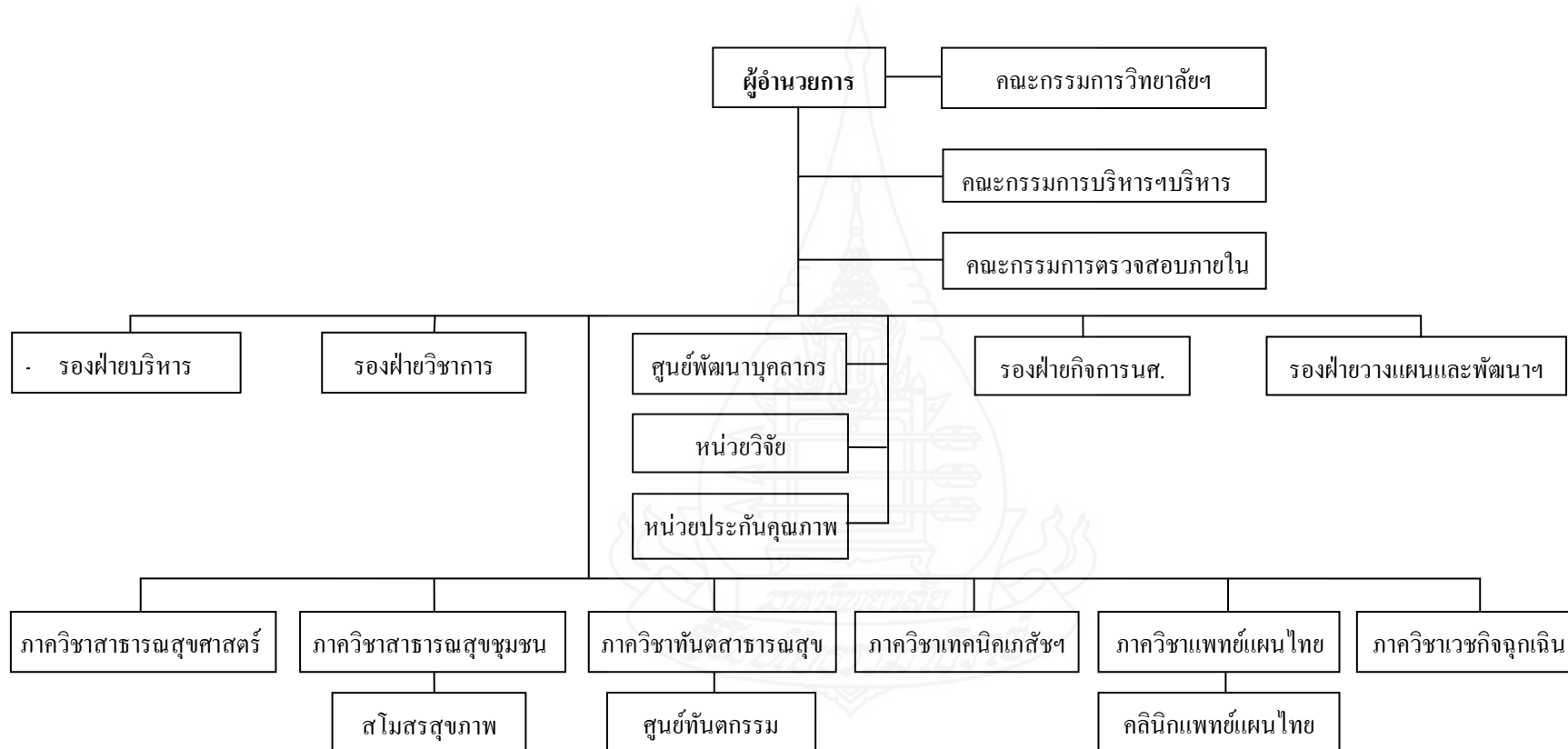
หน่วยงานภายใน ประกอบด้วย 6 ภาควิชา และ 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่

- ภาควิชาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต
- ภาควิชาสาธารณสุขชุมชน
- ภาควิชาทันตสาธารณสุข
- ภาควิชาเทคนิคเภสัชกรรม
- ภาควิชาแพทย์แผนไทยประยุกต์
- ภาควิชาเวชกิจฉุกเฉิน
- ศูนย์พัฒนาบุคลากร
- หน่วยวิจัย
- หน่วยประกันคุณภาพการศึกษา

ผังภาพที่ 2.1



โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ที่มา: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี 2555

โครงสร้างการบริหารงานภาควิชาทันตสาธารณสุข

ภาควิชาทันตสาธารณสุขบริหารงานโดยหัวหน้าภาควิชา ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมกำกับงานภายในภาคทั้งหมด จัดทำแผนงบประมาณ และประเมินผลหลักสูตร การบริหารงานภายในภาคแบ่งเป็น 4 งานหลัก และแต่ละงานหลักจะมีหัวหน้างานที่รับผิดชอบ ได้แก่

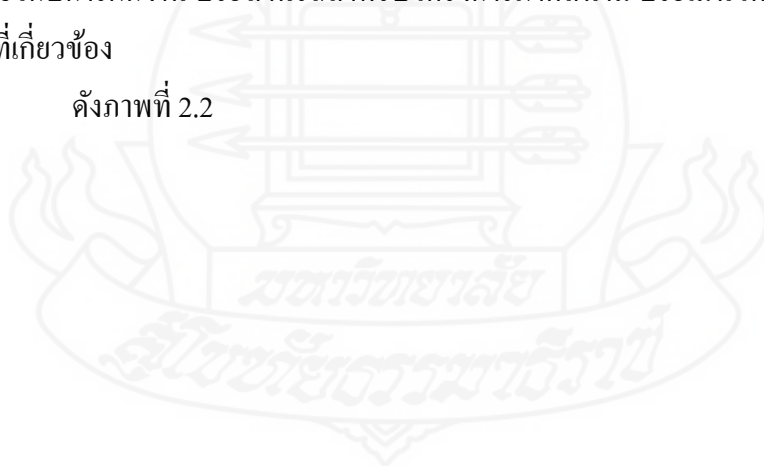
- งานวิชาการ รับผิดชอบงานบริหารหลักสูตร สนับสนุนงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิชาการของภาค งานประกันคุณภาพการศึกษาของภาค งานกรรมการที่เกี่ยวข้องของวิทยาลัย และพัฒนางานวิชาการนักศึกษา

- งานบริการวิชาการ รับผิดชอบคลินิกทันตกรรมพิเศษ ฐานข้อมูลคนไข้และงบรายรับ-รายจ่ายของคลินิกพิเศษ จัดตารางเวรทันตแพทย์ จัดระบบการรับ-นัดคนไข้ จัดอบรมและบริการงานวิชาการแก่สังคม งานคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบริการวิชาการภาค

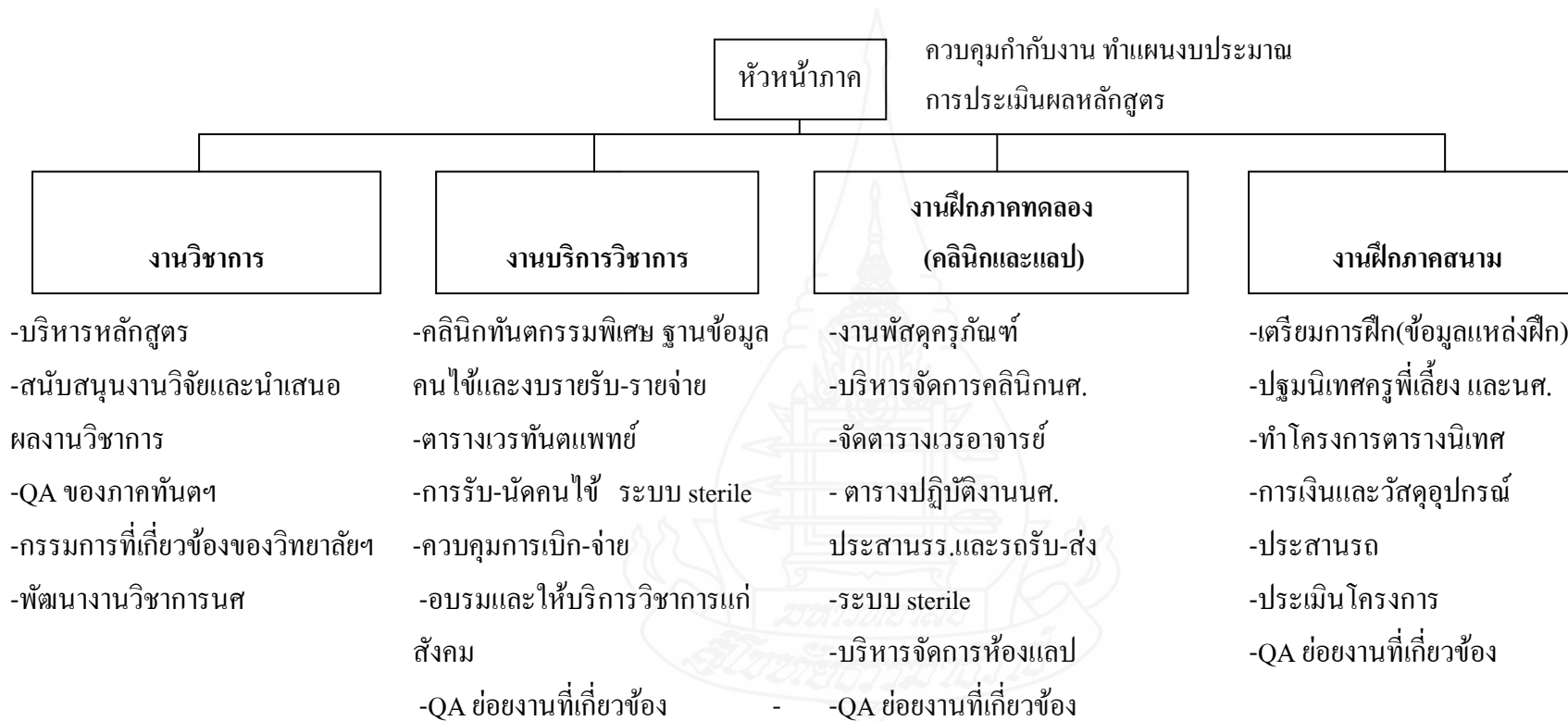
- งานฝึกภาคทดลอง รับผิดชอบงานพัสดุครุภัณฑ์ บริหารจัดการงานคลินิกนักศึกษา จัดตารางเวรอาจารย์ ตารางปฏิบัติงานนศ. ประสานรรับ-ส่ง ระบบ sterile เตรียมความพร้อมนักศึกษา บริหารจัดการห้องแลป งานคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

- งานฝึกภาคสนาม รับผิดชอบเตรียมการฝึกงานภาคสนามสำหรับนักศึกษา (ข้อมูลแหล่งฝึก) ปฐมนิเทศครูพี่เลี้ยง และนักศึกษา ทำโครงการและตารางนิเทศ การเงินและวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการฝึกงาน ประสานรถสำหรับโครงการภาคสนาม ประเมินโครงการ งานคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ดั่งภาพที่ 2.2



โครงสร้างการบริหารงานภาควิชาทันตสาธารณสุข



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างการบริหารงานภาควิชาทันตสาธารณสุข

ที่มา: คู่มือการบริหารงานภาควิชาทันตสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี 2554

4.5 บทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีบทบาทหน้าที่หลักๆ 2 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานในตำแหน่งของทันตแพทย์ตามสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์ คือ ให้บริการตรวจ รักษาบุคคลทั่วไปที่มารับบริการในคลินิกพิเศษ และปฏิบัติงานสอนตามบทบาทหน้าที่ อาจารย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร คือ รับผิดชอบผลิตนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) และหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาทันตสาธารณสุข

5. งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ มีดังต่อไปนี้

ยุพา บาลเพียร (2547) ได้ศึกษาสาเหตุที่จูงใจให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจยังคง ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ได้แก่ ความมั่นคง ซึ่งประกอบด้วยความมั่นคงจากการทำงานในวิชาชีพและ ความมั่นคงจากระบบราชการ ส่วนผลการศึกษาถึงความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า รายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือความก้าวหน้า

ธวัช บุญขมณี และคณะ (2549) ได้ศึกษาการคงอยู่กับงานและการออกจากงานของ บุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบัน พระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าสายงานวิชาชีพขาดแคลนที่มีการคงอยู่ในวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธรมากที่สุดคือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รองลงมา คือ กลุ่มเภสัชกร ส่วนกลุ่ม ทันตแพทย์มีการคงอยู่น้อยที่สุด บุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลนมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขสายงาน วิชาชีพขาดแคลน ด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับงานและการลาออกจากงาน

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2550) ได้ศึกษาความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการ ตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกัน ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มี 4 ตัวแปร คือ การมีปฏิสัมพันธ์ ในหน่วยงาน ค่าตอบแทน ลักษณะงาน และอายุ

นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์การและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี” ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮีบรรยากาศองค์การ โดยรวม และการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง และอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและบรรยากาศองค์การด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี

ทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเอง และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งอายุการทำงานและระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออก การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก การประเมินสุขภาพตนเองด้านร่างกายและจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันก็มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน

มรุต จิรเศรษฐสิริ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ปฏิบัติงานและการย้ายของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยะลา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข คือ การเป็นคนพื้นที่ มีทรัพย์สินและลงหลักปักฐานในจังหวัดแล้วและครอบครัวก็สนับสนุนให้ปฏิบัติงานต่อไป อีกทั้งค่าตอบแทนดีกว่าพื้นที่อื่น ด้านการทำงานก็มีเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาดี ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่อไป คือ สวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

ชลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานและค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับสูง การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน และเป็นตัวแปรร่วมในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิรดี กอบเขตกรรม (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายนอกงานด้านเงินเดือน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการนิเทศ บังคับบัญชา และการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โควิน (Cowin 2002) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพประเทศออสเตรเลีย พบว่า สถานะทางวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ส่วนค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เริ่มปฏิบัติงานหลังจบการศึกษา

สเติน และคณะ (Statin et al. 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ระบบการควบคุมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่ในงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้อำนาจ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน ความพึงพอใจสูงขึ้น ลดความเบื่อหน่ายและสามารถธำรงรักษามูลค่าการไว้ในองค์กรได้

โทเรนเจียลและแครนลีย์ (Tourangeau and Cranley 2006) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในประเทศแคนาดา พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ คือ อายุ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สโตน และคณะ (Stone et al. 2007) ศึกษาเรื่องสภาพการทำงาน บรรยากาศองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลในแผนกผู้ป่วยวิกฤติ โรงพยาบาลเขตเมืองหลวง ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งถ้ามีการจัดบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสมจะทำให้มีการออกจางานน้อยลง

ซิง (Zhiqing Li 2007) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของทีมนุบาลสุขภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เชื้อชาติ เพศ ประวัติการทำงาน สถานภาพการสมรส สถานะครอบครัว สถานะการเงิน ระดับการศึกษา ค่านิยมและสุขภาพ และปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน รูปแบบการบริหาร รางวัลและภาระงาน ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในงานระยะยาว

เรย์ยาน (Mrayyan 2008) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลในประเทศจอร์แดน ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ซึ่งถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานต่อไป จะส่งผลดีตามมาคือช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาล

แชททัก บิดเวล โธมัส และคณะ (Shattuck, M W., Bidwell, P., Thomas, S. et.al 2008) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ แรงจูงใจและการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุขในประเทศกำลังพัฒนา สรุปได้ว่า ด้านแรงจูงใจ มี 7 อย่าง ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษาต่อเนื่อง โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทรัพยากรที่พอเพียง การบริหารจัดการภายในองค์กรและความผูกพัน ซึ่งหากพัฒนาให้ดีขึ้น จะมีส่วนช่วยเพิ่มการคงอยู่ให้บุคลากร

ฮอปคราฟท์ มิลฟอร์ด แยพพ์ และคณะ (Hopcraft, M.S, Milford, E, Yapp, K. et.al 2010) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการสรรหาและการคงอยู่ของทันตแพทย์ภาครัฐ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ทันตแพทย์ท้อแท้ คือการได้รับค่าตอบแทนน้อย และขาดความเป็นตัวของตัวเอง จึงนำไปสู่การตัดสินใจลาออก

โฟรเชิล และ ซิงค์ฟอร์ด (Froeschle, M.L. and Sinkford, J.C. 2009) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของทันตแพทย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลา พบว่ามีความพึงพอใจทางบวกต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่วนความพึงพอใจทางลบต่อสภาพแวดล้อมในเรื่องเงินเดือนต่ำ ชั่วโมงทำงานมาก และภาระงาน

โดยสรุปจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลกับการคงอยู่ในงานมีหลายปัจจัย แต่ผลการศึกษาล้วนใหญ่สอดคล้องกัน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้าง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน และการรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อบุคคล ซึ่งจัดอยู่ในเรื่องบรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ตัวแปรในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ (ดังกรอบแนวคิดการวิจัยหน้า 5)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ เก็บจากประชากรที่เป็นทันตแพทย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรทั้ง 7 แห่ง จำนวน 88 คน แต่ในการศึกษานี้ศึกษาในกลุ่มทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ วสส.เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือนจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 64 คน เนื่องจากกลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 6 เดือนนั้นยังไม่สามารถให้ข้อมูลด้านบรรยากาศองค์กรและแรงงใจได้

1.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากทันตแพทย์ที่คงอยู่ปฏิบัติงานที่ วสส. มาเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรของทันตแพทย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ในองค์กรของนักวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ข้อคำถาม 5 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องการคงอยู่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด

จำนวน 4 ข้อ

เป็นข้อคำถามเชิงบวก 2 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1 และ 2

เป็นข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 3 และ 4

กำหนดค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับมากที่สุด-น้อยที่สุด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หรือข้อความนั้นเป็นจริง เกือบทั้งหมด หรือร้อยละ 81-100
4	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือข้อความนั้น เป็นจริง เป็นส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 61-80
3	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นบางส่วน หรือร้อยละ 41-60
2	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย หรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนน้อย หรือร้อยละ 21-40
1	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมด หรือข้อความนั้นเป็นจริงน้อยมาก หรือร้อยละ 1-20

การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของประคอง
กรรมสูตร (2542) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ที่ วสส.ต่อไปอยู่ในระดับ สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ที่ วสส.ต่อไป อยู่ในระดับ สูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ที่ วสส.ต่อไป อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ที่ วสส.ต่อไปอยู่ในระดับ ต่ำ
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	ทันตแพทย์มีแนวโน้มที่จะลงมาคงอยู่ที่ วสส.ต่อไปอยู่ใน ระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของ
ทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร** ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

3.1 ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่
ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม ด้านการสนับสนุน
และด้านความยึดมั่นผูกพัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวนทั้งหมด 25 ข้อ

เป็นข้อคำถามเชิงบวก 22 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-10, 12-16 และ
ข้อที่ 19-25

เป็นข้อคำถามเชิงลบ 3 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 11 และ 17-18

กำหนดค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดตามแบบลิเคิร์ต
(Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับมากที่สุด-น้อย
ที่สุด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หรือข้อความนั้น เป็นจริงเกือบทั้งหมด หรือร้อยละ 81-100
4	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือข้อความนั้น เป็นจริงเป็นส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 61-80

3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หรือข้อความนั้น เป็นจริงเป็นบางส่วน หรือร้อยละ 41-60
2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อย หรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนน้อย หรือร้อยละ 21-40
1	หมายถึง	ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมดหรือข้อความนั้นเป็นจริงน้อยมาก หรือร้อยละ 1-20

การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของ
ประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ทัศนแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ทัศนแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ทัศนแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ทัศนแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 ลงมา	หมายถึง	ทัศนแพทย์มีการรับรู้บรรยากาศองค์การของวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับต่ำมาก

3.2 ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

เป็นข้อคำถามเชิงบวก 9 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 26-28, 31-32, 36-38 และข้อที่ 40

เป็นข้อคำถามเชิงลบ 6 ข้อ ได้แก่ คำถามข้อที่ 29-30, 33-35 และข้อที่ 39

กำหนดค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับมากที่สุด-น้อยที่สุด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด หรือข้อความนั้น เป็นจริงเกือบทั้งหมด หรือร้อยละ 81-100
4	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก หรือข้อความนั้น เป็นจริง เป็นส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 61-80
3	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง หรือข้อความนั้น เป็นจริงเป็นบางส่วน หรือร้อยละ 41-60
2	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อยหรือข้อความนั้น เป็นจริงเป็นส่วนน้อยหรือร้อยละ 21-40
1	หมายถึง ท่าน ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมดหรือข้อความนั้น เป็นจริงน้อยมากหรือร้อยละ 1-20

การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ
ประคอง กรรณสูตร (2542) ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	ทันตแพทย์มีการรับรู้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีการรับรู้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีการรับรู้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	ทันตแพทย์มีการรับรู้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 ลงมา	หมายถึง	ทันตแพทย์มีการรับรู้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เห็นว่า
ภาควิชาทันตสาธารณสุข และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อ
คงอยู่ของทันตแพทย์ และมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมที่ควรปรับปรุง โดยลักษณะแบบสอบถามเป็น
แบบปลายเปิด

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธรเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยตนเองลักษณะแบบสัมภาษณ์
จะเป็นคำถามแบบมีโครงสร้าง ลักษณะคำถามแบ่งเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการคงอยู่ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินธร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการ สาธารณสุขสิรินธร

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่ผู้ให้ สัมภาษณ์คิดว่าภาควิชาทันตสาธารณสุข และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรควรปรับปรุง

3. การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การสร้างเครื่องมือ

3.1.1 ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดและทฤษฎีการคงอยู่ ในองค์การของนักวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

3.1.2 กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ตามรายละเอียดของตัวแปร

3.1.3 สร้างข้อคำถามแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และกำหนดเกณฑ์ในการ ให้คะแนน สำหรับคำตอบแต่ละข้อ

3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรง ความชัดเจนและถูกต้องของภาษาแล้วนำมา แก้ไข จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาค ผนวก) ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความชัดเจนและถูกต้องของภาษา โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็น สอดคล้องกันระหว่างสาระคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยใช้ดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร ประเด็นและมิติของตัวแปรการวิจัย (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนราย ข้อคำถาม หรือประเด็นที่จะใช้ถาม (นิรัตน์ อิมามิ 2554: 62-69) ดังนี้

+1 เมื่อข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้

-1 เมื่อข้อคำถามนั้นไม่ตรง ไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากสูตร

$$IOC = \sum R / n$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ

n หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ถ้าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถาม หรือ ประเด็นที่จะทำการรวบรวมข้อมูลมีความตรง ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือควรพิจารณาตัดทิ้ง

ผลการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้ ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC สูงกว่า 0.6

3.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่จะศึกษา คือทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (นิรัตน์ อิมามิ 2554: 82)

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนบรรยากาศองค์กร เท่ากับ 0.852

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.651

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.868

3.2.3 การพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0.2 - 0.8 และไม่มีค่าใดเป็นลบ ซึ่งพบว่าแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.1-0.7 มีเพียง 5 ข้อที่มีค่าติดลบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกทั้งหมดที่ติดลบนั้นมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักเพื่อขอคำแนะนำ และปรับแก้ข้อถามอีกครั้ง ก่อนจัดทำเป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับประชากร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยส่งให้กลุ่มประชากรที่เป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ วสส. โดยส่งแบบสอบถามถึงหัวหน้าภาควิชาทันตสาธารณสุขของแต่ละ วสส. ทั้ง 7 แห่ง พร้อมจดหมายขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยแจกแบบสอบถามให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ วสส. และให้ช่วยรวบรวมเก็บคืนผู้วิจัย ระยะเวลาเก็บข้อมูล เม.ย.-พ.ค. 2555 แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ ดังจะกล่าวต่อไป

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยดำเนินการติดต่อนัดหมายวันเวลาเพื่อสัมภาษณ์ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมาแล้วมากกว่า 10 ปีเพื่อประมวลสรุปข้อมูลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 12 คน

5. การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม

คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแต่อย่างใด ผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในภาพรวมและนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์มีสิทธิ์ที่จะตอบแบบสอบถาม/ให้สัมภาษณ์ หรือไม่ตอบแบบสอบถาม/ให้สัมภาษณ์ก็ได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และลงรหัสวิเคราะห์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ

6.1.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ศึกษา

6.1.2 ข้อมูลการคงอยู่ บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน บรรยากาศขององค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ด้วยการใช่วิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แทนด้วยสัญลักษณ์ r การแปลผล r ใช้เกณฑ์ดังนี้ (กัลยา วานิชบัญชา, 2549)

ค่า 0.00	หมายถึง สองตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์
ค่า 0.01-0.25	หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันบ้าง
ค่า 0.26-0.55	หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
ค่า 0.56-0.75	หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับสูง
ค่า 0.76-0.99	หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
ค่า 1.00	หมายถึง สองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ที่มีระดับการวัดของข้อมูลเป็นระดับกลุ่มและระดับอันดับกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้วิธีการจัดหมวดหมู่ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบ และนำเสนอแต่ละเรื่อง โดยการนำเสนอเป็นความถี่ (frequency)

6.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ได้ทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนการวิเคราะห์โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (data triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่วิธีการตรวจสอบของข้อมูลนั้นจะต้องตรวจสอบแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล (สุรางค์ จันทวานิช 2553: 128-130)

6.2.1 การตรวจสอบแหล่งเวลา หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้นเหมือนกันหรือไม่

6.2.2 การตรวจสอบสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กัน จะเหมือนกันหรือไม่

6.2.3 การตรวจสอบบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้อง การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การตีความหมายและสรุปประเด็น โดยผู้วิจัยทบทวนเนื้อหาและสรุปสาระเพื่อเก็บข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต โดยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตทั้ง 7 แห่ง จำนวน 64 คน ระยะเวลาเก็บแบบสอบถาม คือระหว่าง วันที่ 18 เม.ย. ถึง 21 พ.ค. 2555 ได้รับแบบสอบถามคืน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต มาเป็นเวลานานเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน จากการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การศึกษาเชิงปริมาณ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต

ตอนที่ 2 การคงอยู่ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต

2. การศึกษาเชิงคุณภาพ นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 2 ข้อมูลการคงอยู่ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริต จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาอธิบายลักษณะของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรี มีรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
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		
สถานภาพสมรส		
โสด	46	71.90
คู่	18	28.10
รวม	64	100.00
ตำแหน่งงาน		
ทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ	36	56.30
ทันตแพทย์ระดับชำนาญการ	17	26.60
ทันตแพทย์ระดับชำนาญการพิเศษ	11	17.20
รวม	64	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยฯ		
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		
รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน		
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
รวม	64	100.00
Mean = 30,543.06 S.D. = 10,249.46 Min. = 13,000 บาท Max. = 60,000 บาท		

จากตารางที่ 4.1 ท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.10 มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 71.90 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 56.30 เฉลี่ยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร 5.23 ปี อายุราชการสูงสุด 33 ปี และต่ำสุด 1 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,543.06 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงสุด 60,000.00 บาทและต่ำสุด คือ 13,000.00 บาท

ตอนที่ 2 การคงอยู่ บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

2.1 การคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานใน วสส. ด้านความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ วสส.ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ ด้านความคิดที่จะไม่โยกย้าย หรือลาออกจาก วสส. และด้านความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ที่ วสส. ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานอื่นที่ดีกว่า นำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน

การคงอยู่	\bar{x}	S.D.	ระดับการคงอยู่
1. ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในวสส.	3.50	0.85	สูง
2. ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่วสส.ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ	2.69	1.05	ปานกลาง
3. ความคิดที่จะไม่โยกย้าย หรือลาออกจากวสส.	2.52	1.16	ปานกลาง
4. ความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ที่วสส. ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานอื่นที่ดีกว่า	2.08	1.10	ต่ำ
การคงอยู่ในภาพรวม	2.70	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 การศึกษาเรื่องการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่า ระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมมีระดับการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.70$ S.D. = 0.82) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานใน วสส.มีระดับการคงอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.50$ S.D.=0.85) ส่วนด้านความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ที่ วสส.ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานอื่นที่ดีกว่า มีระดับการคงอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.08$ S.D. = 1.10)

2.2 บรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม ด้านการสนับสนุนและด้านความยึดมั่นผูกพัน นำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การ มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุข
สิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับบรรยากาศ องค์การ
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. ด้านความยึดมั่นผูกพัน	3.58	0.86	สูง
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	3.48	0.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$ S.D. = 0.51) และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละด้านพบว่า โดยส่วนใหญ่บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านความยึดมั่นผูกพัน และด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.95, 3.63, 3.58 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานและด้านการได้รับการยอมรับชื่นชมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และ 3.11 ตามลำดับ

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความคาดหวัง ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ นำเสนอข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์
ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ในภาพรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านความคาดหวัง	3.54	0.51	สูง
2. ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์	2.92	0.30	ปานกลาง
3. ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์	3.44	0.51	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม	3.30	0.27	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.30$ S.D= 0.27) และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์และด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54, 3.44 และ 2.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรซึ่งระดับการวัดข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าได้มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยผลการวิเคราะห์สรุป ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยบรรยากาศองค์การ และปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล		
อายุ	0.42	<0.001
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	0.43	<0.001
รายได้	0.13	0.306
ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ	0.47	<0.001
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	0.01	0.913

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.42, 0.43$ และ 0.47 ตามลำดับ)กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน มีระดับการวัดของข้อมูลเป็นระดับกลุ่มและระดับอันดับจึงใช้การทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) โดยผลการวิเคราะห์สรุป ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัย
การสาธารณสุขสิรินธร

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	การคงอยู่ในงาน ระดับปานกลางขึ้นไป		การคงอยู่ในงาน ระดับต่ำลงมา		รวม	
	จำนวน (n)	%	จำนวน (n)	%	จำนวน (n)	%
สถานภาพสมรส						
โสด	25	39.1	21	32.8	46	71.9
คู่	16	25.0	2	3.1	18	28.1
รวม	41	64.1	23	35.9	64	100
Chi-square = 5.29		df = 1		p-value = 0.021		
ตำแหน่งงาน						
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		

จากตาราง 4.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสและตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ (Chi-square = 5.29 p-value = 0.021) และ ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ (Chi-square = 10.26, p-value = 0.006)

กล่าวโดยสรุป จากการทดสอบทางสถิติด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบแบบไคสแควร์ (Chi-square test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ส่วนรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธร

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในส่วน of ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีผู้ให้ข้อคิดเห็น จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 ของกลุ่มประชากร ผู้วิจัยได้ทำการสรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ภาควิชาทันตสาธารณสุขควรปรับปรุง และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากขึ้น ดังรายละเอียดในตาราง 4.7 และ 4.8

ตารางที่ 4.7 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ภาควิชาทันตสาธารณสุขควรปรับปรุง

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
1. หน้าที่ความรับผิดชอบของงานในภาควิชาไม่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน การแบ่งงานไม่เท่าเทียมกัน บางงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระดับความรู้ความสามารถของทันตแพทย์	13	-ควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบงานของทันตแพทย์ให้ชัดเจน และเท่าเทียมกัน ควรมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนมาทำงานบางอย่างแทนทันตแพทย์ เช่นงานพัสดุ	13
2. การขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากนักศึกษาจำนวนมาก เมื่อเทียบสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์ จะไม่สมดุลกัน	8	-ควรมีแนวทางในการจัดหาบุคลากร และจงใจให้อยู่ได้ เช่นมีการรับประกันความก้าวหน้าในงาน	3
3. ภาควิชาเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อน้อย และสาขาวิชาที่มีเปิดโอกาสให้ลาศึกษาได้มีน้อย	6	-ควรเพิ่มสาขาที่ลาศึกษาต่อให้มากขึ้นและหลากหลาย	5

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
4. การติดต่อสื่อสารภายใน ภาควิชาไม่ทำให้เกิดความเข้าใจ ที่ดีต่อกัน	3	-ควรมีการกำหนดแผนการ ประชุมของภาควิชาเป็นแบบ แผนที่ชัดเจน เพื่อชี้แจงงาน ที่บุคลากรในภาคควรมีส่วน ร่วม	3
5. การกำหนดบทบาทที่ไม่ เหมาะสม	1	-	-
6. เกณฑ์ในการพิจารณาผลงาน หรือผลตอบแทนในภาควิชาไม่ อยู่ในเงื่อนไขเดียวกัน	1	-ควรพิจารณาผลตอบแทนใน ภาควิชาโดยใช้เกณฑ์เดียวกัน	1
7. บรรยากาศการทำงานใน ภาควิชาไม่มีความสามัคคี คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตน การทำงานไม่คำนึงถึงคุณภาพ ของงาน	1	-ควรเปิดโอกาสให้ทุกคน ในภาควิชามีส่วนร่วมในการ วางแผนปฏิบัติงานของภาค วิชา ให้รับรู้และร่วมแก้ไขปัญหา ภายในภาควิชา	1
8. การบริหารจัดการของ ภาควิชาไม่มีประสิทธิภาพ	1	-ควรปรับปรุงการบริหาร จัดการในภาควิชาใหม่	1
9. การตรงต่อเวลา การมีจิตอาสา ในการทำงาน	1	-ควรปรับสร้างเกณฑ์มาตรฐาน การทำงานให้ตรงเวลา สร้างจิต สาธารณะ	1

ตารางที่ 4.8 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรควรปรับปรุง

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
1. ผลตอบแทนของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่ วสส. น้อยกว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่อื่นในกระทรวงสาธารณสุขด้วยกัน	19	-หน่วยงานส่วนกลางควรมีความเข้าใจ และประสานงานให้มีการปรับค่าตอบแทนของทันตแพทย์ให้เท่ากับหน่วยงานอื่น	19
2. วสส. เปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ น้อย และต้องการให้ลาศึกษาเฉพาะสาขาทางด้านสาธารณสุข หากต้องการศึกษาต่อสาขาอื่นก็ต้องลาออก	7	-ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ลาศึกษาต่อตามความเหมาะสม	7
3. งบประมาณล่าช้า ทั้งการเบิกจ่าย ค่าล่วงเวลาช้ำมาก การไปราชการ ไม่มีเงินตรองยืม ต้องสำรองจ่ายก่อน ในบางครั้งต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก	7	-ควรปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายให้มีความรวดเร็วขึ้น	4
4. โครงสร้างงานทันตแพทย์ใน วสส. ต้องทำงานหลากหลาย บางงานไม่ตรงกับสมรรถนะงานทันตแพทย์ หรือทันตแพทย์ไม่ถนัดงานนั้น แต่จำเป็นต้องทำ	6	-การมอบหมายงานควรเหมาะสมกับบุคคล ควรมีการจ้างงานสายสนับสนุนมาช่วยงานที่ไม่จำเป็นต้องให้ทันตแพทย์ทำแทน	6
5. ภาระงานที่มากเกินไป จำนวนนักศึกษาไม่สมดุลกับอาจารย์	6	-ควรกำหนดนโยบายการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่ใช่ปรับตามผู้ใหญ่ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดกำลังใจในการทำงาน	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
6. ขาดที่พักที่เหมาะสมกับทันตแพทย์ใช้ทุน	5	-ควรมีการจัดหาบ้านพักให้พร้อม หรือควรปรับปรุงบ้านพักให้พร้อมที่เข้าอยู่ได้โดย ไม่ควรให้คนที่มาอยู่ต้องดำเนินการซ่อมแซมบ้านพักเอง -ควรปรับปรุงให้มีความรวดเร็ว	5
7. เงินเดือนหรือเอกสารทางราชการ ออกล่าช้า	4	ขึ้น	2
8. นโยบายที่เร่งผลิตทันตภิบาลเพิ่มอย่างรวดเร็ว ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน	3	-ทางสภช.ควรรับฟังความคิดเห็นของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วสส.ด้วย ถึงความพร้อมในการผลิตนักศึกษา -ควรมีการปรับปรุงการ	2
9. การทำงานของแต่ละฝ่ายในวสส. ไม่มีการประสานงานที่ดี	2	ประสานการทำงานในแต่ละฝ่ายใน วสส. -ควรมีการปรับปรุงเช่น ทาสี	2
10. อาคารสถานที่ใน วสส.เก่า อุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ไม่เพียงพอ	2	ใหม่ ปลุกต้นไม้เพิ่มเติม ซ่อมแซมเครื่องปรับอากาศ และจัดหาวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องพิมพ์ คอมพิวเตอร์ แหล่งข้อมูลสำหรับสืบค้น ให้เพียงพอ	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
11. วสส.ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับทันตแพทย์ คิดว่าทันตแพทย์ก็เหมือนกับอาจารย์คนหนึ่งในวสส. เมื่อมีทันตแพทย์ลาออกไปก็สามารถหาคนใหม่เข้ามาแทนได้ ไม่ได้มีนโยบายจริงจังให้ทำงาน	2	-วสส.ควรให้ความสำคัญกับทันตแพทย์ มีนโยบายจริงจังให้เห็นภาพความก้าวหน้าในการทำงานและอยากอยู่ปฏิบัติงานต่อ ควรมีการแสดงลำดับชั้นความก้าวหน้าของทันตแพทย์	1
12. วสส.เน้นงานสอนมากกว่างานคลินิก ขณะที่ทันตแพทย์จบใหม่ต้องการฝึกประสบการณ์ทางด้านคลินิกมากกว่างานสอน	1	-ควรรหาทันตแพทย์ที่มีประสบการณ์มากๆ มาสอน เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ให้นักศึกษา	1
13. ยูนิตทำฟันเสียมานานแล้ว ไม่มีการซ่อมแซมหรือปรับปรุงขาดผู้รับผิดชอบโดยตรง	1	-ควรมีการปรับแก้ไขโดยเร็ว และหาผู้มารับผิดชอบโดยตรง	1
14. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ เรื่องงานการเจ้าหน้าที่ที่จะแนะนำเรื่องการเลื่อนระดับตามสายงานของทันตแพทย์	1	-ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่ที่สามารถให้ความรู้หรือคำแนะนำเรื่องการเลื่อนระดับแก่ทันตแพทย์ได้	1
15. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร วสส.น้อย	1	-ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ขององค์กรให้มากขึ้น	1

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรค	จำนวนปัญหา และอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข	จำนวนข้อ เสนอแนะ
16. การประเมินมาตรฐานของ วิทยาลัยฯ เน้นแต่ผลการ ประเมิน ไม่พิจารณา ประสิทธิภาพของงานและ กระบวนการทำงาน ทำให้เกิด ความเบื่อหน่าย ไม่เกิดการ พัฒนาองค์การ	1	-วสส.ควรปรับทัศนคติในการ บริหารงานใหม่เพื่อกระตุ้นให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน	1
17. การประเมินคุณภาพ การศึกษาซ้ำซ้อน มีหลายคณะ มาประเมิน เกณฑ์การประเมิน ไม่สอดคล้องกัน	1	-	-
18. มีความขัดแย้งเกิดขึ้นใน วิทยาลัยฯ มีคนที่ไม่ทำงานอยู่ จำนวนมาก	1	-ควรมีการปรับลดบุคลากรที่ไม่ ทำงานลง	1

จากตารางที่ 4.7 มีผู้ให้ข้อคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรคในส่วนของภาควิชาที่เป็นปัญหามากที่สุดได้แก่ เรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในภาคไม่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน การแบ่งงานไม่เท่าเทียมกัน บางงานไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและระดับความรู้ความสามารถของทันตแพทย์ รองลงมาคือเรื่องการขาดแคลนบุคลากร จำนวนทันตแพทย์มีน้อย ขณะที่นักศึกษาจำนวนมาก เมื่อเทียบสัดส่วนนักศึกษาต่ออาจารย์จะไม่สมดุลกัน และภาควิชาเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ลาศึกษาต่อน้อย และสาขาวิชาที่มีเปิดโอกาสให้ลาศึกษาได้มีน้อย สุดท้ายได้แก่เรื่องการติดต่อสื่อสารภายในภาควิชา ที่ไม่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือควรมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของทันตแพทย์ให้ชัดเจน และเท่าเทียมกัน ควรมีการจัดบุคลากรสายสนับสนุนมาทำงานบางอย่างแทนทันตแพทย์เช่น งานธุรการ งานพัสดุ ควรมีแนวทางในการจัดหาบุคลากรมาทำงานที่วิทยาลัยฯ และจูงใจให้อยู่ได้ เช่น มีการรับประกันความก้าวหน้าในงาน และควรเพิ่มสาขาที่ลาศึกษาต่อสำหรับทันตแพทย์ให้มากและหลากหลายขึ้น

รวมถึงควรมีการกำหนดแผนการประชุมของภาควิชาเป็นแบบแผนที่ชัดเจน เพื่อชี้แจงงานที่บุคลากรในภาคควรมีส่วนร่วมในการรับรู้

จากตารางที่ 4.8 ปัญหาและอุปสรรคในส่วนของวิทยาลัยที่เป็นปัญหามากที่สุด ได้แก่ เรื่องผลตอบแทนของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่ วสส. น้อยกว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่อื่นในกระทรวงสาธารณสุขด้วยกัน รองลงมา คือ วสส. เปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ลาศึกษาต่อน้อย และต้องการให้ลาศึกษาเฉพาะสาขางานด้านสาธารณสุข ซึ่งหากต้องการศึกษาต่อสาขาอื่นก็ต้องลาออก นอกจากนี้เรื่องงบประมาณล่าช้า ทั้งการเบิกจ่ายของ ค่าล่วงเวลา การไปราชการไม่มีเงินทดรองยืม ต้องสำรองจ่ายก่อน ซึ่งในบางครั้งต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก เรื่องโครงสร้างงานทันตแพทย์ใน วสส. ที่ต้องทำงานหลากหลาย บางงานไม่ตรงกับสมรรถนะงานทันตแพทย์ หรือทันตแพทย์ ไม่ถนัดงานนั้น แต่จำเป็นต้องทำ ภาระงานที่มากเกินไป จำนวนนักศึกษาไม่สมดุลกับอาจารย์ และขาดที่พักที่เหมาะสมกับทันตแพทย์ใช้ทุน สำหรับข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาคือ หน่วยงานส่วนกลางควรมีความเข้าใจและประสานงานให้มีการปรับค่าตอบแทนของทันตแพทย์ให้เท่ากับหน่วยงานอื่น ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ลาศึกษาต่อตามความเหมาะสม การมอบหมายงานควรเหมาะสมกับบุคคล ควรมีการจ้างงานสายสนับสนุนมาช่วยงานที่ไม่จำเป็นต้องให้ทันตแพทย์ทำแทน ควรมีการจัดหาบ้านพักให้พร้อม หรือควรปรับปรุงบ้านพักให้พร้อมที่เข้าอยู่ได้เลย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมาเกิน 10 ปี จำนวน 12 คน เป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี จังหวัดยะลา จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดขอนแก่น สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ ทันตแพทย์ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก มีอายุเฉลี่ย 45.27 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 64 ระดับตำแหน่งงานเป็นทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 92 ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 19.73 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 43,950 บาท

ตอนที่ 2 ข้อมูลการคงอยู่ บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

การคงอยู่ จากการสัมภาษณ์ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่ วสส. มาเกิน 10 ปี ถึงความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนใหญ่พบว่าทันตแพทย์ที่ทำงานมาจนถึงปัจจุบันค่อนข้างพึงพอใจในการทำงานที่ วสส. แต่การวางแผนที่จะอยู่ที่ วสส. ต่อไปหรือไม่ จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

ทันตแพทย์ที่อยู่ที่ วสส.และมีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี ก็มีความคิดแตกต่างกัน บางคนวางแผนว่าจะอยู่ที่ วสส.จนได้อายุราชการ 25 ปีก่อนค่อยลาออกไปทำกิจการส่วนตัวหรือไปทำงานอย่างอื่น

ดังคำพูด “เราคงไม่อยู่ที่ วสส.ไปจนเกษียณหรอก เราก็มีเป้าหมายของเราเหมือนกัน ว่าจะได้บ้านอายุเมื่อไร ก็ไปแล้ว จะไปทำอย่างอื่นแล้ว”

อีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “เรามีแผนการทำงานที่กำหนดของเราอยู่แล้ว ว่าจะอยู่ที่ วสส.จนได้อายุราชการ 25 ปีแล้วค่อยออก”

ขณะที่ทันตแพทย์บางคนก็ยังไม่มีการวางแผนอะไร ดังคำพูด “ณ ตอนนี้ก็จะว่าจะทำงานที่ วสส.ต่อไป แต่ไม่แน่ใจว่าจะอยู่ถึงเกษียณเลยหรือเปล่า แต่ตอนนี้ก็โอเคกับงานอยู่ ถ้าทำงานแล้วสบายใจก็คงจะอยู่ต่อ”

ส่วนกลุ่มทันตแพทย์ที่มีอายุราชการเกิน 25 ปีแล้วจะตั้งใจที่จะทำงานที่ วสส.จนเกษียณอายุราชการเนื่องจากมีความสุขจากการทำงาน ณ ปัจจุบันนี้

ดังคำพูด “พี่ชอบงานที่ วสส.นะ เพราะพี่ชอบสอนอยู่แล้วและอายุขนาดนี้ก็เหมาะจะอยู่ตรงนี้อยู่แล้วจะให้ไปนั่งทำฟันเหมือนที่โรงพยาบาลก็คงไม่ไหวแล้ว ถ้าไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงพี่ก็ตั้งใจจะอยู่จนเกษียณเลย”

อีกท่านหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่า “พี่คิดว่าตั้งใจทำงานที่ วสส.ไปจนเกษียณเลย เพราะชอบงานที่ทำอยู่ ทำแล้วมีความสุข”

อีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “พี่จะอยู่จนเกษียณเลยเพราะไม่อยากจะย้ายไปที่อื่น ไม่อยากแยกครอบครัว และคิดว่าถึงไปอยู่ที่อื่น ลักษณะงานก็เหมือนกัน ความก้าวหน้าก็คล้ายๆกัน อยู่นี้ยังได้อยู่กับครอบครัวและใกล้พี่น้องด้วย”

ด้านบรรยากาศองค์กร ทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าภาควิชาทันตสาธารณสุข วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบงานของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน ทันตแพทย์ที่นี่ต้องทำงานหลายด้าน ภาระงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับสมรรถนะตำแหน่งตามสายงานทันตแพทย์

ดังคำพูดที่ว่า “งานบางงานไม่เห็นว่าจะต้องให้ทันตแพทย์ทำเลย อย่างเช่น เช็กสต็อก เบิก-จ่ายของ ทำให้เราเสียเวลาแทนที่จะเอาเวลาไปทำอย่างอื่นที่มันคุ้มค่ามากกว่านี้ งานอย่างนี้ให้ธุรกรทำก็ได้”

ด้านมาตรฐานการทำงานชัดเจนแต่มีการปรับเปลี่ยนทุกปีตามแผนนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ดังคำพูด “การทำงานของเราเนี่ย เราไม่สามารถกำหนดอะไรเองได้เลยแล้วแต่ผู้ใหญ่จะสั่งมา เขาให้ทำอะไรก็ต้องทำ ปฏิเสธไม่ได้เลย”

ทันตแพทย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าภาควิชามีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน มีการปรับเปลี่ยนทุกปีต้องอิงตามเกณฑ์และนโยบายของวิทยาลัยฯ ซึ่งข้อมูลส่วนใหญ่ก็ไม่เปิดเผย และไม่บอกเหตุผลของการประเมินด้วย ดังคำพูด “เกณฑ์การประเมินที่นี่ ไม่รู้หรือกว่าใช้เกณฑ์อะไร ต้องดูว่าปีนี้ผู้บริหารเขาจะใช้เกณฑ์อะไร ก็แล้วแต่นโยบาย ทางภาคก็ประเมินได้แค่ความถูกต้องของงานที่เขียนมาเท่านั้นแหละ ส่วนขั้นจะได้ ไม่ได้ หรือได้เท่าไรก็ต้องแล้วแต่วิทยาลัยฯ”

ทันตแพทย์อีกท่านให้สัมภาษณ์ว่า “เกณฑ์ประเมินมีก็เท่านั้นแหละ ได้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับหัวหน้า เห็นคนที่ได้ก็ได้แต่คนเดิมๆ เราไม่สนใจเลยว่าเขาจะประเมินให้เราทำอะไร”

ทันตแพทย์ส่วนใหญ่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก โดยบางงานจะได้เป็นหัวหน้างาน และบางงานก็เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานค่อนข้างมีอิสระในการทำงานเต็มที่ ไม่ต้องมีการตรวจเช็คงานจากหัวหน้า สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างอิสระ นำเสนอเฉพาะผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งงานที่ทำสำเร็จก็อาจจะได้รับคำชมบ้างหรือไม่ได้รับคำชมบ้างแต่ไม่ค่อยมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากงานที่ทำผิดพลาดหรือไม่สำเร็จก็ไม่มีการได้รับการลงโทษแต่อาจจะมีการถูกตำหนิบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่หากทำงานผิดพลาดก็ยังมีโอกาสได้แก้ตัวในการทำงานใหม่ ในการทำงานที่วิทยาลัยฯ โดยส่วนใหญ่จะได้รับความร่วมมือหรือได้รับกำลังใจทั้งจากผู้ร่วมงานและหัวหน้าเป็นอย่างดีโดยเฉพาะจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมรับผิดชอบงานที่ทำด้วย ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์จะรู้สึกผูกพันและมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่วสส.และอยากเห็นความสำเร็จของ วสส.ด้วย

ดังคำพูด “ที่รู้สึกภูมิใจที่ทำงานที่นี่ ได้สร้างคนสร้างลูกศิษย์มากมายรู้สึกเหมือนได้ทำบุญด้วย เพราะการที่เราสอนเขา เขาก็จะได้ไปช่วยเหลือคนอื่นต่อไป”

อีกท่านหนึ่งกล่าวว่า “เราชอบมากที่ได้มาอยู่ วสส.เลย รู้สึกภูมิใจที่เห็น วสส.เติบโตขึ้นเรื่อยๆ ได้เห็นพัฒนาการของหลักสูตร เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อยากเห็นความสำเร็จของ วสส.”

จากการสัมภาษณ์อาจสรุปได้ว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่พึงพอใจบรรยากาศองค์การหลายๆด้านของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ทั้งรู้สึกผูกพัน ภูมิใจในการทำงานที่ วสส. และอยากเห็นความก้าวหน้าของ วสส.ด้วย

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะรับรู้ความสามารถของตนเอง รู้ศักยภาพตนเองดี และมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเกือบทุกงานแม้ว่างานบางอย่างจะไม่ชอบหรือไม่ถนัด

ดังคำกล่าว “แม้ว่างานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายมานั้นตัวเองจะไม่ชอบ และก็รู้ด้วยว่าเป็นงานที่ไม่มีใครอยากเอา ถึงได้มาให้ทำ แต่เอาอะเมื่อรับมาแล้วตัวเองก็จะพยายามทำเต็มที่เท่าที่สามารถจะทำได้”

ทันตแพทย์ส่วนใหญ่คิดว่างานที่ได้รับผิดชอบนั้นไม่ยากเกินไปแต่งานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะสำเร็จ การทำงานบางครั้งทำงานดีก็ใช้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดีหรือมีผลต่อการได้รับความดีความชอบเสมอไป แต่หากทำผิดพลาดหรือไม่สำเร็จก็อาจมีผลต่อชื่อเสียงได้

ดังคำกล่าว “พี่ตั้งใจทำงานทุกชิ้นอย่างเต็มที่ ไม่เคยคิดเล็กคิดน้อยว่าเราทำมากคนอื่นทำน้อย คิดเสียว่าเราทำให้หลวง ถึงแม้ทำไปจะไม่ได้อะไรตอบแทน พี่ก็ไม่คิดอะไร คิดว่าเราได้จากหลวงมาเยอะแล้วก็ตอบแทนให้หลวงไปบ้าง”

ดังคำพูด “เราว่าเราเป็นคนอดทนนะต้องทำงานในสถานที่ที่มีความหลากหลาย หากไม่มีเราคงหาคนมาทำงานแทนได้ยากนะ เพราะไม่มีใครอยากมาทำงานที่นี่ โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย”

ทันตแพทย์อีกท่านกล่าวว่า “พี่ว่าพี่มีคุณค่านะ แต่ก็ขึ้นอยู่กับว่าคนอื่นเห็นคุณค่าพี่มั๊ย และจะดึงศักยภาพในตัวพี่ออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์มั๊ย ถ้าหากไม่มีพี่ ภาควิชาอาจจะหาคนมาแทนได้ไม่ยากหรือในเรื่องของจำนวนคน แต่ในเรื่องความชำนาญและประสบการณ์นั้นอาจจะหายากอยู่”

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปได้ว่า ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ให้เหตุผลของการคงอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากพึงพอใจในบรรยากาศองค์กรของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในด้านมีอิสระในการวางแผนการทำงานเต็มที่ ไม่ต้องมีการตรวจสอบงานจากหัวหน้า การได้รับความไว้วางใจเป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก แม้ทำงานผิดพลาดก็มีโอกาสแก้ตัวได้ใหม่ การทำงานก็ได้รับความร่วมมือและกำลังใจที่ดีจากหัวหน้าและร่วมงานเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าไม่มีผลต่อการคงอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ทั้งนี้ประเด็นที่ค้นพบเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ นอกจากแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่แล้ว ปัจจัยด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่เป็นงานสอนไม่ต้องทำงานด้านบริการทันตกรรมทั้งวันเหมือนกับทันตแพทย์ตามโรงพยาบาลหรือคลินิก จึง

ไม่เป็นอุปสรรคสำหรับทันตแพทย์ที่เมื่อยามากขึ้นและที่สำคัญคือการได้มีเวลาดูแลและอยู่ใกล้ชิดครอบครัวด้วยจึงเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ทันตแพทย์กลุ่มดังกล่าวคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ทันตแพทย์ที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรคล้ายคลึงกันดังนี้

1. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เนื่องจากทันตแพทย์ที่ วสส. ได้รับคำตอบแทนน้อยกว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่อื่น เช่น โรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลชุมชน ทำให้ไม่มีทันตแพทย์ที่ต้องการมาปฏิบัติงานที่ วสส. ดังนั้นผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของทันตแพทย์ใน วสส. ควรมีนโยบายจูงใจให้ทันตแพทย์คงอยู่ได้ โดยมีส่วนช่วยเรียกร้องความก้าวหน้าสวัสดิการ และคำตอบแทนให้ใกล้เคียงกับทันตแพทย์ในหน่วยงานอื่น

2. ปัญหาความไม่ต่อเนื่องของงาน เพราะทันตแพทย์ที่ วสส. ส่วนใหญ่หมุนเวียนเข้าออกทุกๆ ปี เนื่องจากลักษณะงานของ วสส. ส่วนใหญ่เป็นงานด้านการสอน ดังนั้นทันตแพทย์ที่ไม่ชอบลักษณะงานเช่นนี้มักจะโยกย้ายหรือลาออก จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ลักษณะงานของทันตแพทย์ใน วสส. ให้ทันตแพทย์ที่ต้องการมาปฏิบัติงานที่ วสส. ได้รับทราบหรือตัดสินใจก่อนที่จะเลือกมาปฏิบัติงานที่นี่ ว่าต้องการทันตแพทย์ที่มีใจรักการสอน ซึ่งหากสามารถทำให้ทันตแพทย์คงอยู่ได้นาน ก็ไม่ต้องเสียเวลาสอนงานเพิ่ม ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้า

3. ปัญหาเรื่องความเสมอภาค ความไม่เท่าเทียมกันของทันตแพทย์ในภาควิชา ควรส่งเสริมให้ทันตแพทย์ทุกคนในภาควิชาเห็นคุณค่าของกันและกัน และเห็นความสำคัญของงานเท่าเทียมกัน

ดังคำพูด “น้องหลายๆคนก็ไม่รู้หรือจะมาอยู่ที่วสส. ต้องทำงานอะไรบ้าง พอมาถึงก็ให้สอน บางคนไม่ชอบสอน ไม่ชอบงานแบบนี้ก็เลยลาออก จริงๆแล้วน่าจะมีการประชาสัมพันธ์ให้รู้ก่อนนะว่าลักษณะงานที่นี่เป็นยังไง คนที่มาจะได้เตรียมตัวเตรียมใจมา”

ดังคำพูด “เราว่าที่นี่ก็มีข้อดีหลายอย่างเหมือนกันนะ อย่างงานสอนมันจุกจิกต้องเตรียมตัวเยอะ ไหนจะต้องเตรียมสอน สอนเสร็จก็ต้องออกข้อสอบ ตรวจข้อสอบอีก แถมยังต้องทำแผนการสอนอีก ไม่เหมือนงานคลินิก ทำเสร็จก็คือเสร็จ แคมพอมามีเรื่องเงินเบี้ยเลี้ยงหมาจ่ายที่พวกอยู่โรงพยาบาลชุมชนได้ แต่ที่นี่ไม่ได้ น้องๆก็เลยไปกันหมด”

ตั้งคำพูด “พี่มีความรู้สึกที่เราอยู่ที่นี่ไม่ค่อยมีความภาคภูมิใจเลย สำหรับตำแหน่งงานทันตแพทย์เพราะวิทยาลัยฯ ไม่ได้ให้ความสำคัญเราเท่าไร เขาก็คิดว่าเราก็คือเหมือนอาจารย์คนอื่น ๆ ไม่ได้มีความสำคัญอะไร ไม่เหมือนตอนที่พี่เคยอยู่โรงพยาบาล ทั้ง ผอ. พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ให้เกียรติพี่มากเลย”



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed Methods Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ซึ่งสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี อายุเฉลี่ย 31.08 ปี มีสถานภาพสมรสโสด ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเฉลี่ย 5.23 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,543.06 บาท

จากการสัมภาษณ์ พบว่าทันตแพทย์ที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึก เป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดชลบุรี จังหวัดยะลา จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดขอนแก่น มีอายุเฉลี่ย 45.27 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 64 ระดับตำแหน่งงานเป็นทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 92 ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเป็นระยะเวลาเฉลี่ย 19.73 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 43,950 บาท

1.2 การคงอยู่

จากการศึกษาเรื่องการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พบว่าระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาพรวมมีระดับการคงอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.70 และเมื่อพิจารณาการคงอยู่ในแต่ละด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานใน วสส.อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความตั้งใจเป็นทันตแพทย์ที่ วสส.ถึงแม้ว่าจะมีที่ทำงานอื่นที่ดีกว่าอยู่ในระดับต่ำ

จากการสัมภาษณ์ พบว่าทันตแพทย์ส่วนใหญ่ค่อนข้างพึงพอใจในการทำงานที่ วสส. แต่การวางแผนที่จะอยู่ที่ วสส.ต่อไปหรือไม่จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ทันตแพทย์ที่อยู่ที่ วสส.และมีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี วางแผนว่าจะอยู่ที่ วสส.จนได้อายุราชการ 25 ปีก่อนค่อยลาออกไปทำกิจการ

ส่วนตัวหรือไปทำงานอย่างอื่น ส่วนกลุ่มทันตแพทย์ที่มีอายุราชการเกิน 25 ปีแล้วจะตั้งใจที่จะทำงานที่ วสส.จนเกษียณอายุราชการเนื่องจากมีความสุขจากการทำงาน ณ ปัจจุบันนี้

1.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษา พบว่าบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 และเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การแต่ละด้านพบว่า โดยส่วนใหญ่บรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานและด้านการได้รับการยอมรับชื่นชมอยู่ในระดับปานกลาง

ทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ภาควิชาทันตสาธารณสุข มีโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบงานของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน ทันตแพทย์ที่นี่ต้องทำงานหลายด้าน ภาระงานบางอย่างไม่เหมาะสมกับสมรรถนะตำแหน่งตามสายงานทันตแพทย์ ด้านมาตรฐานการทำงานชัดเจนแต่มีการปรับเปลี่ยนทุกปีตามแผนนโยบายของผู้บริหารระดับสูง แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ไม่ชัดเจน ทันตแพทย์ส่วนใหญ่จะได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก โดยบางงานจะได้เป็นหัวหน้างาน และบางงานก็เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งการทำงานค่อนข้างมีอิสระในการทำงานเต็มที่ ไม่ต้องมีการตรวจเช็คงานจากหัวหน้า สามารถวางแผนการทำงานได้อย่างอิสระ นำเสนอเฉพาะผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมายในระยะเวลาที่กำหนด โดยงานที่ทำสำเร็จก็อาจจะได้รับคำชมบ้างหรือไม่ได้รับคำชมบ้างแต่ไม่ค่อยมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากงานที่ทำผิดพลาดหรือไม่สำเร็จก็ไม่ได้รับการลงโทษ แต่อาจจะมีการถูกตำหนิบ้าง ซึ่งส่วนใหญ่หากทำงานผิดพลาดก็ยังมีโอกาสได้แก้ตัวในการทำงานใหม่ ในการทำงานที่วิทยาลัยฯ โดยส่วนใหญ่จะได้รับความร่วมมือหรือได้รับกำลังใจทั้งจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้าเป็นอย่างดี โดยเฉพาะจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการร่วมรับผิดชอบงานที่ทำด้วย ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่ให้สัมภาษณ์จะรู้สึกผูกพัน และมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่ วสส.และอยากเห็นความสำเร็จของ วสส.ด้วย

1.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 และเมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านพบว่า แรงจูงใจด้านความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์และด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะรับรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเอง และมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเกือบทุกงานแม้ว่างานบางอย่างจะไม่ชอบหรือไม่ถนัด งานที่ได้รับผิดชอบนั้นไม่ยากเกินไปแต่งานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะสำเร็จ การทำงานบางครั้งทำงานดีก็เชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนที่ดีหรือมีผลตอบแทนที่ดีหรือมีความชอบเสมอไป แต่หากทำผิดพลาดหรือไม่สำเร็จก็อาจมีผลต่อชื่อเสียงได้ ทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อภาควิชาและต่อวิทยาลัยฯ ด้วย และหากมีทันตแพทย์ลาออก ทางภาควิชาก็สามารถหากคนมาทำงานแทนได้ไม่ยากแต่ประสิทธิภาพในการทำงานอาจไม่เท่ากัน

1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร

1.5.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอายุ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร โดยระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง ($r = 0.43$ และ 0.42 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร สรุปได้ว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทุกปัจจัยยกเว้นปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

1.5.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

1.5.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินคร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

2.1 การคงอยู่ จากการศึกษาเรื่องการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย พบว่า ระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัยในภาพรวมมีระดับการคงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษา การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลยันฮี (นัทที เอี่ยมอ่อน 2550: 42) พบว่าระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552: 75) ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท พบว่าการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ ธวัช บุญยมนิ และคณะ (2549: 25) ศึกษาการคงอยู่กับการออกจากราชการของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าสายงานวิชาชีพขาดแคลนที่มีการคงอยู่ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัยมากที่สุด คือกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือกลุ่มเภสัชกร ส่วนกลุ่มทันตแพทย์มีการคงอยู่น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานหลักของวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัยเป็นงานด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ดังนั้นทันตแพทย์ที่มาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัยจึงต้องปฏิบัติงานในบทบาทของอาจารย์ผู้สอนด้วย ซึ่งไม่ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่งสายงานทันตแพทย์ ทำให้ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่ไม่ชอบลักษณะงานเช่นนี้มีการ โยกย้าย หรือลาออก

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย

2.2.1 อายุ

จากการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัยซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรีย์ ท้าวคำลือ (2550) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) ที่พบว่าพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันก็มีความตั้งใจลาออกแตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ เอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2003) พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน ที่เป็นดังนี้เนื่องมาจากทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุโขทัย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของคนวัยทำงานเป็นช่วงที่อยู่ในขั้นทดลองว่าอาชีพที่ทำอยู่เหมาะสมกับตนเองหรือไม่ หากไม่เหมาะสม

ก็จะพยายามเปลี่ยนอาชีพใหม่ (สมชาย หิรัญภักดี 2542) ท้นตแพทย์ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร ส่วนใหญ่เป็นท้นตแพทย์ที่เพิ่งจบการศึกษา หรือเพิ่งเริ่มทำงาน ได้ไม่นานเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยฯ หากไม่ชอบลักษณะงานก็มักจะย้ายหรือลาออก ส่วนท้นตแพทย์ที่อายุมากขึ้นมักจะคงอยู่ในงานได้นานกว่าอาจเป็นเพราะว่า เมื่ออายุมากขึ้นโอกาสเปลี่ยนงานมีน้อย และลักษณะงานส่วนใหญ่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรเป็นงานสอน ท้นตแพทย์ที่มีอายุมากขึ้นก็ยังสามารถทำงานได้ไม่เหมือนกับงานบริการตามโรงพยาบาลหรือคลินิกที่เป็นข้อจำกัดสำหรับท้นตแพทย์ที่อายุมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของท้นตแพทย์ท่านหนึ่งว่า “พี่ชอบงานที่ วัสดุ.นะเพราะพี่ชอบสอนอยู่แล้วและอายุขนาดนี้ก็เหมาะจะอยู่ตรงนี้อยู่แล้วจะให้ไปนั่งทำฟันเหมือนที่โรงพยาบาลก็คงไม่ไหวแล้ว”

2.2.2 สถานภาพสมรส

จากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของท้นตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ ธวัช บุญยงนิ และคณะ (2549) พบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่กับการและการลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทร เช่นเดียวกับซิง (Zhiqing Li 2007) ที่พบว่าสถานภาพการสมรสมีผลต่อการคงอยู่ในงานระยะยาว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากท้นตแพทย์ส่วนใหญ่ที่คงอยู่ในงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรได้นานจะมีสถานภาพสมรสคู่ ซึ่งจะได้รับความสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน ทำให้สามารถลดความตึงเครียด (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548) อีกทั้งท้นตแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มักมีบุตรที่ต้องดูแล มีคลินิกส่วนตัวและตั้งรกรากในจังหวัดที่ตั้งวิทยาลัยฯ จึงไม่อยากจะย้ายไปที่อื่น ดังคำให้สัมภาษณ์ของท้นตแพทย์ท่านหนึ่ง “พอดีครอบครัวของเราที่อยู่ที่นี่อยู่แล้ว เราเลยไม่อยากจะย้ายไปไหนอยากอยู่ใกล้ๆครอบครัว และอีกอย่างการทำงานไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนมันก็มีปัญหาเหมือนกันทั้งนั้น” อีกทั้งการปฏิบัติงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรลักษณะงานเป็นงานสอนที่ไม่ต้องใช้กำลังกายมาก ทำให้ไม่เหนื่อยมากและยังมีเวลามาดูแลครอบครัวได้ ต่างจากท้นตแพทย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด ที่ค่อนข้างอิสระ ไม่มีภาระผูกพัน หากไม่พอใจงานหรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าก็สามารถตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ทันที

2.2.3 ตำแหน่งงาน

จากการศึกษาพบว่าตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของท้นตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุจริตินทรซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของโควิน (Cowin 2002) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพประเทศออสเตรเลีย พบว่า สถานะทางวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ

การศึกษาของเอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2003) พบว่าตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าทันตแพทย์ที่คงอยู่ในงานได้นานมักจะเป็นทันตแพทย์ระดับชำนาญการขึ้นไป ซึ่งเมื่อตำแหน่งงานสูงขึ้น อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่สูงตามไปด้วยจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ทันตแพทย์ที่มีตำแหน่งงานสูงขึ้นไปมีการคงอยู่ในงานมากกว่า

2.2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) พบว่าอายุการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับการศึกษาของเอลเลนเบคเกอร์ (Ellenbecker 2003) พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลเยี่ยมบ้าน เช่นเดียวกับการศึกษาของโทแรนเจียลและแครนลีย์ (Tourangeau and Cranley 2006) พบว่าระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากทันตแพทย์ที่มีอายุงานที่วิทยาลัยฯ นาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับรางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมาก มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจางานน้อยกว่าทันตแพทย์ที่เพิ่งเข้ามาอยู่

2.2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสุรินทร ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของยูพา บาลเพียร (2547) พบว่ารายได้มีผลต่อการต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ เช่นเดียวกับสุริย์ ท้าวคำลือ (2550) ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) พบว่า ระดับเงินเดือนมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับ มรรุต จิรเศรษฐสิริ (2552) ที่พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดยะลา คือ ค่าตอบแทนที่ดีกว่าพื้นที่อื่น สอดคล้องกับ ดลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ที่พบว่าค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน และเป็นตัวแปรร่วมในการพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ อภिरดี กอบเขตกรรม (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจภายนอกด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจางาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแซททัก บิดเวล โทมัส และคณะ (Shattuck, M W., Bidwell, P., Thomas, S. et.al 2008) ที่พบว่าค่าตอบแทนหากพัฒนาให้ดีขึ้น จะมีส่วนช่วยเพิ่มการคงอยู่ที่บุคลากร สอดคล้องกับฮอปคราฟท์ มิลฟอร์ด แยกซ์ และคณะ (Hopcraft, M.S, Milford, E, Yapp, K. et.al 2010) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ทันตแพทย์ที่อ้อแท้ คือ การได้รับ

คำตอบแทนน้อย จึงนำไปสู่การตัดสินใจลาออกและสอดคล้องกับการศึกษาของโฟรเชิล และ ซิงค์ฟอร์ด (Froeschle, M.L. and Sinkford, J.C. 2009) ศึกษาเรื่องการรับรู้เรื่องความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของทันตแพทย์ที่ทำงานแบบเต็มเวลา พบว่า เรื่องเงินเดือนต่ำ มีผลต่อความพึงพอใจทางลบ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เนื่องจากว่าโดยลักษณะอาชีพทันตแพทย์นั้นเป็นวิชาชีพที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีโอกาสที่จะหางานใหม่ได้ไม่ยาก สามารถที่จะหารายได้เสริมนอกจากงานประจำที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรได้ไม่ยาก โดยการไปทำงานนอกเวลาราชการตามคลินิกส่วนตัว คลินิกหรือโรงพยาบาลภาคเอกชนได้ง่ายและได้รับคำตอบแทนสูงกว่าภาครัฐบาลอยู่แล้ว

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์สุดา เมธิพลกุล (2550) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้าง ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และสอดคล้องกับการศึกษาของสโตนและคณะ (Stone et al. 2007) พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งถ้ามีการจัดบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมจะทำให้มีการออกจากงานน้อยลง และสอดคล้องกับการศึกษาของเรย์ยาน (Mrayyan 2008) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าวิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพที่ค่อนข้างอิสระ มีเกียรติในสังคม มีทางเลือกมาจากการทำงานจึงไม่จำเป็นต้องเป็นสถานที่ทำงานของภาครัฐเท่านั้น ทันตแพทย์มีค่านิยมทางวิชาชีพสูง จึงมีความอดทนต่อสภาพการทำงานที่ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังได้น้อย ดังนั้นถ้าสภาพบรรยากาศองค์การไม่ดี ทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ ย่อมส่งผลให้ทันตแพทย์ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้ไม่ยาก ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่าเหตุผลการคงอยู่ของทันตแพทย์ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรเนื่องจากพึงพอใจในบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร มีอิสระในการวางแผนการทำงานเต็มที่ ไม่ต้องมีการตรวจสอบงานจากหัวหน้า ได้รับความไว้วางใจเป็นผู้รับผิดชอบงานหลัก แม้ทำงานผิดพลาดก็มีโอกาสแก้ตัวได้ใหม่ การทำงานก็ได้รับความร่วมมือและกำลังใจที่ดีจากหัวหน้าและผู้ร่วมงานเสมอ

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อภิรดี กอบเขตกรรม (2552) ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของแซททัก บิดเวล โทมัส และคณะ (Shattuck, M W., Bidwell, P., Thomas, S. et.al 2008) พบว่า ด้านแรงจูงใจ 7 อย่าง ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษาต่อเนื่อง โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ทรัพยากรที่พอเพียง การบริหารจัดการภายในองค์กรและความผูกพัน ซึ่งหากพัฒนาให้ดีขึ้น จะมีส่วนช่วยเพิ่มการคงอยู่ให้บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระบบงานราชการเป็นระบบงานที่ค่อนข้างมั่นคง แต่สวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำจึงไม่ค่อยเป็นปัจจัยจูงใจสำหรับทันตแพทย์ และลักษณะงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรไม่ตรงกับสาขาวิชาชีพที่เรียนมา ในขณะที่ระบบงานทันตแพทย์ภาคเอกชนจะมีผลตอบแทนที่สูงกว่าเมื่อเทียบกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เท่าๆ กัน จึงทำให้ทันตแพทย์ในวิทยาลัยฯ มีแนวโน้มที่จะไปปฏิบัติงานอยู่ภาคเอกชนมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ พบว่าทันตแพทย์ที่คงอยู่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ไม่ได้พึงพอใจด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทันตแพทย์ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่จะรับรู้ความสามารถและศักยภาพของตนเองดี คิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเกือบทุกงานแม้ว่างานบางอย่างจะไม่ชอบหรือไม่ถนัด งานที่ได้รับผิดชอบนั้นไม่ยากเกินไป แต่งานบางอย่างต้องอาศัยความร่วมมือกันทำจึงจะสำเร็จ และการทำงานบางครั้งทำงานดีก็เชื่อว่า จะได้รับผลตอบแทนที่ดีหรือมีผลต่อการได้รับความดีความชอบเสมอไป

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร โดยบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยบรรยากาศขององค์กรด้านมาตรฐานและด้านการได้รับการยอมรับชื่นชมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นภาควิชาทันตสาธารณสุขควร

- 1) กำหนดมาตรฐานการทำงานของทันตแพทย์ให้ชัดเจนและเท่าเทียมกัน
- 2) กำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ให้ชัดเจน และควรมีการดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างโปร่งใส เพื่อให้ทันตแพทย์มีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานรวมถึงความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ วสส.
- 3) ควรยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ทันตแพทย์ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ที่สมควรเป็นแบบอย่างแก่ทันตแพทย์ท่านอื่น รวมถึงไม่ยกย่องทันตแพทย์ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติงาน

3.1.2 จากการศึกษาพบว่า ระดับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครในภาพรวม มีระดับการคงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเรื่องความตั้งใจ เป็นทันตแพทย์ที่ วสส. แม้มีที่ทำงานอื่นที่ดีกว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) เนื่องจากทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่วิทยาลัยการสาธารณสุข สิรินครมีความ รู้สึกว่าค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ วสส. ไม่เท่าเทียมกับทันตแพทย์ที่อื่นแม้เป็นหน่วยงาน ในกระทรวงสาธารณสุขเหมือนกัน เช่น ที่โรงพยาบาลศูนย์หรือโรงพยาบาลชุมชนจะมีค่าตอบแทน เพิ่มในเรื่องเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายสำหรับตำแหน่งทันตแพทย์ แต่ใน วสส. ไม่มีค่าตอบแทนนี้ ดังนั้น ผู้บริหารของ วสส. รวมถึงสภ. ควรให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องนี้เพื่อเป็นตัวแทนทันตแพทย์ใน วิทยาลัยฯ เรียกร้องให้มีการปรับค่าตอบแทนสำหรับงานตำแหน่งทันตแพทย์ให้เท่าเทียมกับที่อื่น
- 2) เรื่องการลาศึกษาต่อของทันตแพทย์ พบว่า วสส. เปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ ลาศึกษาต่อน้อย และสาขาที่ให้ลาศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นเฉพาะสาขางานด้านสาธารณสุข ดังนั้นทาง วสส. ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ลาศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสมและเปิดสาขาที่ให้ลาศึกษาต่อ ให้มี ความหลากหลาย

3.1.3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าแรงจูงใจด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์ และด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) ภาควิชาควรกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ ไม่ยากเกินกว่าจะสามารถทำได้ เพื่อจูงใจให้ทันตแพทย์อยากปฏิบัติงานมากขึ้น
- 2) ควรพิจารณาความดีความชอบจากผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงโดยเฉพาะ กับทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

3.1.4 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าเหตุผลหนึ่งที่ทันตแพทย์คงอยู่ใน วสส.เนื่องจาก
 ขอบงานการเรียนการสอน ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ

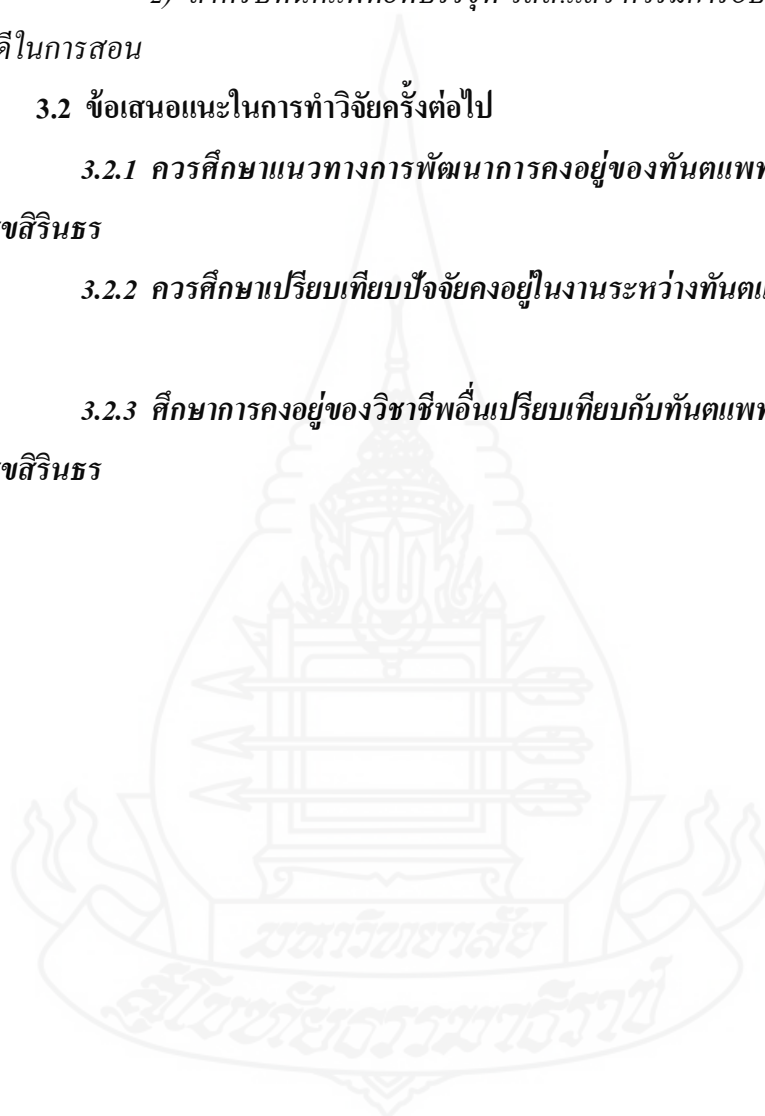
- 1) ในการรับทันตแพทย์ใหม่มาเป็นอาจารย์ที่ วสส.ควรมีการอบรมให้
 ทันตแพทย์มีทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการสอน และแนะนำวิธีเตรียมการสอน
- 2) สำหรับทันตแพทย์ที่บรรจุที่ วสส.แล้ว ควรมีการอบรมฟื้นฟู เสริมสร้าง
 ทัศนคติที่ดีในการสอน

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขสิรินธร

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคงอยู่ในงานระหว่างทันตแพทย์ในภาคเอกชน
 กับภาครัฐ

3.2.3 ศึกษาการคงอยู่ของวิชาชีพอื่นเปรียบเทียบกับทันตแพทย์ในวิทยาลัยการ
 สาธารณสุขสิรินธร





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. นางสาวดลกร พูลสวัสดิ์ ตำแหน่ง ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ
ที่ปรึกษาผู้อำนวยการ โรงพยาบาลอ่าวอุดม
คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
2. นางสาวรณิ โกเมศ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าภาควิชาเวชกิจฉุกเฉิน วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นางรัตนา คัมภีรานนท์ วิทยากรชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
คุณวุฒิ การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. นางปิยรัตน์ จิตรภักดี พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
คุณวุฒิ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางสินีนากู โคตรบรรเทา เกษตรกรชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าภาควิชาเทคนิคเกษตรกรรม วิทยาลัยการ
สาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา



ภาคผนวก ข

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์**
ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยของ นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
3. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจกับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

คงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล มีจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องการคงอยู่ มีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส. มีจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ซึ่งผลการศึกษานี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส.ต่อไป ดิฉันใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด โดยคำตอบของแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ค่ะ

ขอแสดงความนับถือ

นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลที่เป็นจริงของท่าน หรือเติมคำตอบในช่องว่างตามข้อมูลที่เป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี (เศษอายุเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็นปี โดยนับถึงเดือนมี.ค. 55)
2. สถานภาพสมรส
 - 1. โสด 2. คู่ 3. หย่า 4. หม้าย
3. ตำแหน่งงาน
 - 1. ท้นตแพทย์ระดับปฏิบัติการ
 - 2. ท้นตแพทย์ระดับชำนาญการ
 - 3. ท้นตแพทย์ระดับชำนาญการพิเศษ
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ปี (เศษอายุเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็นปี โดยนับถึงเดือนมี.ค. 55)
5. รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน บาท (รายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากการทำงานประจำตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงิน พตส. เงินไม่ทำเวช ฯลฯ ไม่รวมถึงการทำงานนอกเวลาหรือรายได้พิเศษอื่นๆ)

ส่วนที่ 2 เรื่องการคงอยู่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการรับรู้ของท่านมากที่สุดในเรื่องของการคงอยู่ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุดหรือข้อความนั้นเป็นจริง

เกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 81-100

คะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากหรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่

หรือร้อยละ 61-80

คะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลางหรือข้อความนั้นเป็นจริง

เป็นบางส่วนหรือร้อยละ 41-60

คะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อยหรือข้อความนั้นเป็นจริง

เป็นส่วนน้อยหรือร้อยละ 21-40

คะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมดหรือข้อความนั้นเป็นจริง

น้อยมากหรือร้อยละ 1-20

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในวสส.					
2.	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่วสส.ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ					
3.	หากมีโอกาสท่านมีความคิดที่จะโยกย้ายออกจาก วสส.					
4.	หากมีสถานที่ทำงานอื่นที่ดีกว่าท่านจะลาออกจากการเป็นทันตแพทย์ที่วสส.					

ส่วนที่ 3 เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ใน วสส.

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นหรือการรับรู้ของท่านมากที่สุดในเรื่องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวสส. โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุดหรือข้อความนั้นเป็นจริง
เกือบทั้งหมดหรือร้อยละ 81-100
- คะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากหรือข้อความนั้นเป็นจริงเป็นส่วนใหญ่
หรือร้อยละ 61-80
- คะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลางหรือข้อความนั้นเป็นจริง
เป็นบางส่วนหรือร้อยละ 41-60
- คะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนน้อยหรือข้อความนั้นเป็นจริง
เป็นส่วนน้อยหรือร้อยละ 21-40
- คะแนน 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเกือบทั้งหมดหรือข้อความนั้นเป็นจริง
น้อยมากหรือร้อยละ 1-20

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	<u>ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ ใน วสส. 1 บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้าง ภาควิชา มีการจัดวาง โครงสร้าง กำหนดขอบเขตงาน ที่ชัดเจน</u>					
2.	ภาควิชา มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ ที่ชัดเจน					
3.	ภาควิชา มีการกำหนดความรับผิดชอบของทันตแพทย์ ที่ชัดเจน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<u>ด้านมาตรฐาน</u>					
4.	ภาควิชามีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน					
5.	ภาควิชามีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
6.	ภาควิชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้ปฏิบัติงานจริง					
7.	การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่วสส.					
8.	การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่วสส.ต่อไป					
9.	วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
	<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
10.	ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นผู้รับผิดชอบหลักงานที่ท่านทำ					
11.	หัวหน้างาน/หัวหน้าภาคมีการติดตามตรวจสอบการทำงานของท่านทุกชิ้นงาน					
12.	ท่านสามารถวางแผนการทำงานได้โดยอิสระ					
13.	ภาควิชาส่งเสริมให้ท่านคิดนวัตกรรมใหม่ๆ					
14.	การได้รับความไว้วางใจทำให้ผลงานของท่านออกมาดี					
	<u>ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม</u>					
15.	เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี ท่านจะได้รับรางวัล					
16.	เมื่อท่านปฏิบัติงานได้ดี ท่านจะได้รับคำชม					
17.	เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่ดี ท่านจะได้รับคำติเตียน					
18.	เมื่อท่านปฏิบัติงานไม่ดี ท่านจะได้รับการลงโทษ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19.	<u>ด้านการสนับสนุน</u> ท่านได้รับความไว้วางใจจากอาจารย์ท่านอื่นใน ภาควิชา					
20.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าภาค					
21.	ท่านได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากอาจารย์ใน ภาควิชา					
22.	หัวหน้าภาคเต็มใจช่วยเหลือท่านในการทำงาน					
23.	<u>ด้านความยึดมั่นผูกพัน</u> ท่านมีความจงรักภักดีต่อวสส.					
24.	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่วสส.					
25.	ท่านต้องการสร้างความสำเร็จให้วสส.					
26.	<u>2 แรงจูงใจในการทำงาน</u> <u>ด้านความคาดหวัง</u> ท่านเป็นคนที่มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ					
27.	ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้ที่ท่านจะทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
28.	งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถของ ท่าน					
29.	งานที่ท่านได้รับยากเกินความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ					
30.	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่สามารถทำคนเดียวได้					
31.	<u>ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์</u> ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของท่านในระดับแรกมีผล ต่อผลลัพธ์ในระดับต่อไป					
32.	ถ้าท่านปฏิบัติงานได้ดี ท่านจะได้รับผลตอบแทนที่ดี					
33.	การที่ท่านปฏิบัติงานไม่สำเร็จมีผลต่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานของท่าน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34.	การที่ท่านปฏิบัติงานไม่สำเร็จมีผลต่อชื่อเสียงของท่าน					
35.	หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านยังมีโอกาสแก้ตัวได้					
36.	<u>ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์</u> ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ					
37.	ท่านมีคุณค่าต่อภาควิชา					
38.	ท่านมีคุณค่าต่ออวสส.					
39.	ผลการปฏิบัติงานของท่านไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
40.	หากไม่มีท่านภาควิชาสามารถหาคนทำงานแทนได้ยาก					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ท่านคิดว่าภาควิชามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของทันตแพทย์ และท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมที่ภาควิชาควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่มากขึ้น

ปัญหา/อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.. ท่านคิดว่า สส. มีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ และท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมที่ สส. ควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ทันตแพทย์มีการคงอยู่มากขึ้น

ปัญหา/อุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามค่ะ



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจุบันนี้ท่านอายุเท่าไร (เศษอายุเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็นปี โดยนับถึงเดือนมี.ค. 55)
2. สถานภาพสมรสของท่านคือ.....
3. ปัจจุบันตำแหน่งงานของท่านคือ.....
4. ท่านทำงานที่วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรมากี่ปี (เศษอายุเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็นปี โดยนับถึงเดือนมี.ค. 55)
5. เงินเดือนปัจจุบันของท่านเท่าไร (รายได้ที่ได้รับต่อเดือนจากการทำงานประจำตามตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่รวมถึงการทำงานนอกเวลาหรือรายได้พิเศษอื่นๆ)

ส่วนที่ 2 เรื่องการคงอยู่และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวสส.

บรรยากาศองค์การ

ด้านโครงสร้าง

1. ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่ที่วสส.ต่อไปจนเกษียณอายุราชการหรือไม่ เพราะเหตุใด
2. ท่านคิดว่าภาควิชามีการจัดวางโครงสร้างกำหนดขอบเขต/บทบาทหน้าที่//ความรับผิดชอบของทันตแพทย์ที่ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

ด้านมาตรฐาน

3. ท่านคิดว่าภาควิชามีมาตรฐานกำหนดการทำงานที่ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านคิดว่าภาควิชามีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนหรือไม่ อย่างไร

ด้านความรับผิดชอบ

5. ท่านได้รับความไว้วางใจเป็นผู้รับผิดชอบหลักของงานที่ทำหรือไม่
6. ท่านทำงานได้โดยไม่ต้องมีการตรวจสอบการทำงานจากหัวหน้างาน/หัวหน้าภาค ใช่หรือไม่
7. ท่านมีอิสระในการวางแผนงานใช่หรือไม่
8. ภาควิชาส่งเสริมให้ท่านคิดนวัตกรรมใหม่ๆได้ ใช่หรือไม่

9. การที่ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ผลงานของท่านออกมาดี ใช่หรือไม่

ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม

10. ท่านคิดว่าถ้าท่านปฏิบัติงานได้ดี ท่านจะได้รับรางวัล ใช่หรือไม่

11. ท่านคิดว่าถ้าท่านปฏิบัติงานได้ดี ท่านจะได้รับคำชม ใช่หรือไม่

12. ท่านคิดว่าถ้าท่านปฏิบัติงานไม่ดี ท่านจะได้รับคำติเตียน ใช่หรือไม่

13. ท่านคิดว่าถ้าท่านปฏิบัติงานไม่ดี ท่านจะได้รับการลงโทษใช่หรือไม่

ด้านการสนับสนุน

14. ท่านได้รับกำลังใจในการทำงานจากอาจารย์ท่านอื่นในภาคเสมอ ใช่หรือไม่

15. ท่านมักจะได้กำลังใจจากหัวหน้าภาคเสมอ ใช่หรือไม่

16. ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ในภาคอยู่เสมอ ใช่หรือไม่

17. หัวหน้าภาคเต็มใจช่วยเหลือท่านในการทำงานเสมอ ใช่หรือไม่

ด้านความยึดมั่นผูกพัน

18. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจหรือไม่ที่เป็นส่วนหนึ่งของวสส.

19. ท่านคิดว่าจะจงรักภักดีต่อวสส.ต่อไป หรือไม่

20. ท่านต้องการสร้างความสำเร็จให้วสส.หรือไม่

แรงจูงใจ

ด้านความคาดหวัง

21. ท่านรับรู้ความสามารถของตนเองหรือไม่ อย่างไร

22. ท่านคิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มากน้อยแค่ไหน เพราะเหตุใด

23. ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ยากเกินไปหรือไม่ เหมาะสมกับความสามารถของท่านไหม และท่านสามารถทำคนเดียวได้หรือไม่

ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์

24. ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติจากการปฏิบัติงานในระดับแรกมีผลต่อผลลัพธ์ในระดับต่อไป ใช่หรือไม่

25. ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติปฏิบัติงานได้ดี จะได้รับผลตอบแทนที่ดีเสมอ ใช่หรือไม่

26. ถ้าท่านปฏิบัติงานไม่สำเร็จจะมีผลต่อความก้าวหน้า หรือชื่อเสียงของท่านหรือไม่

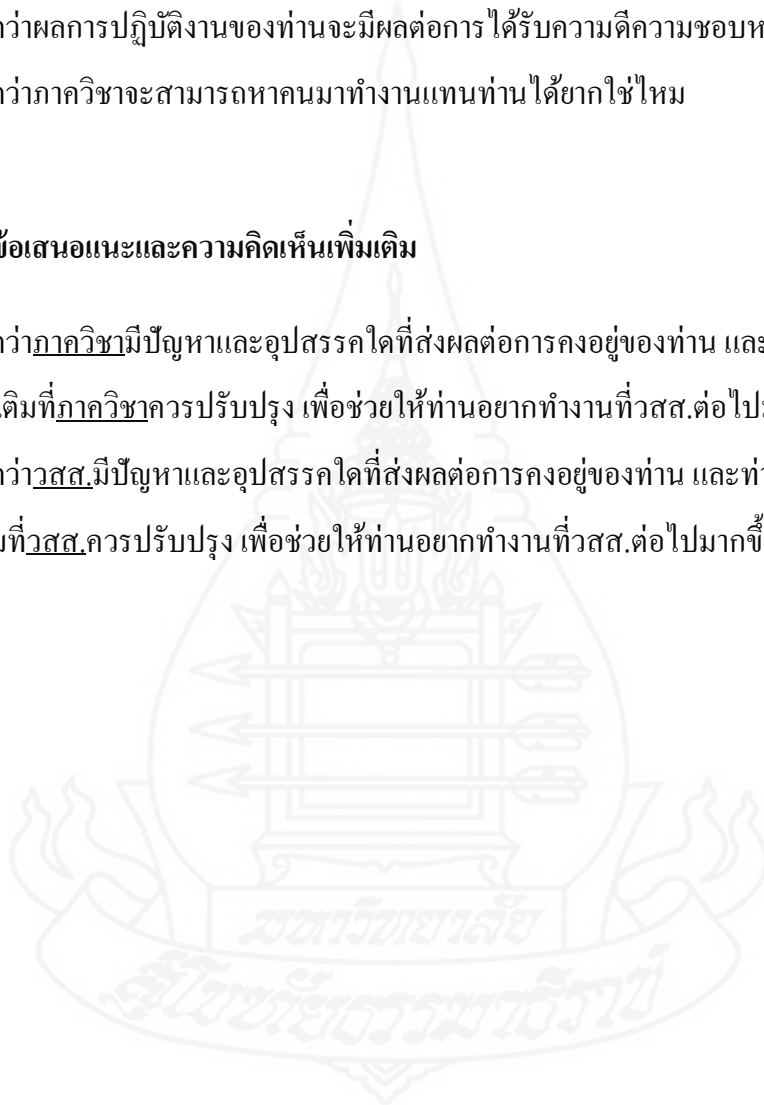
27. ท่านคิดว่าถ้าท่านทำงานผิดพลาด ท่านยังสามารถแก้ตัวได้ไหมใช่หรือไม่

ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์

28. ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ใช่มั้ยหรือไม่
29. ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อภาควิชา ใช่มั้ยหรือไม่ อย่างไร
30. ท่านคิดว่าท่านเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อวสส. ใช่มั้ยหรือไม่ อย่างไร
31. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านจะมีผลต่อการได้รับความดีความชอบหรือไม่
32. ท่านคิดว่าภาควิชาจะสามารถหาคนมาทำงานแทนท่านได้ยากไหม

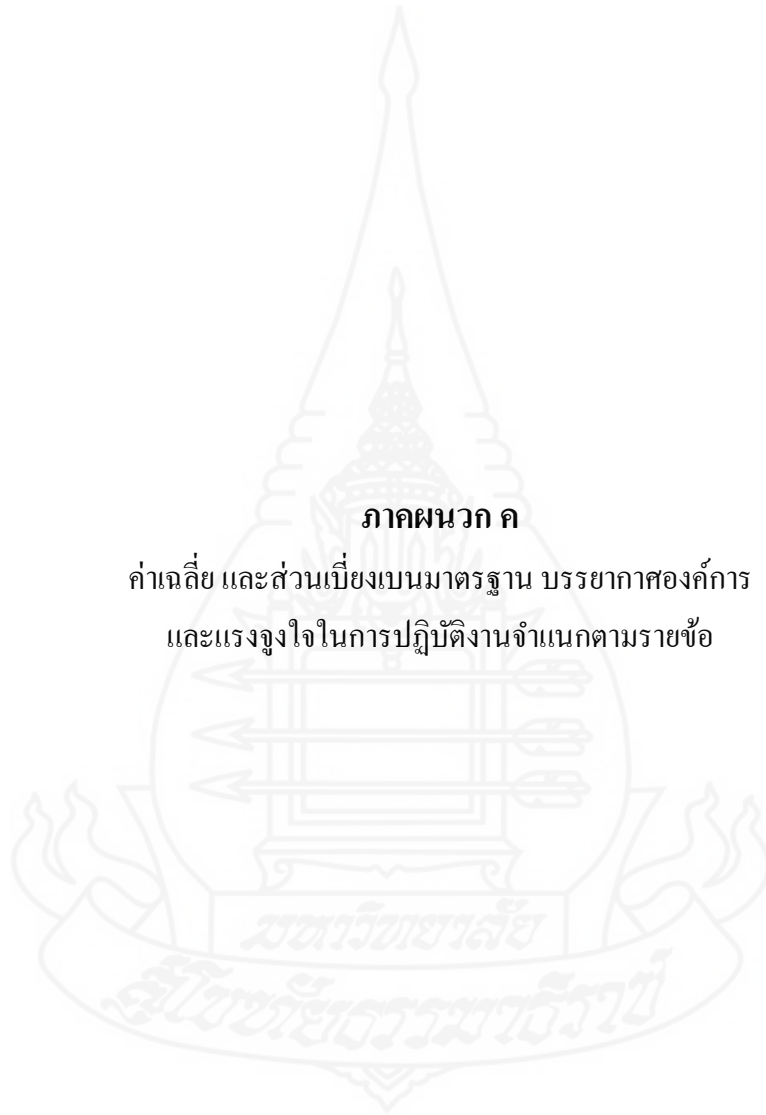
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ท่านคิดว่าภาควิชามีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของท่าน และท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมที่ภาควิชาควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ท่านอยากทำงานที่วสส.ต่อไปมากขึ้น
2. ท่านคิดว่าวสส.มีปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของท่าน และท่านมีข้อเสนอแนะใดเพิ่มเติมที่วสส.ควรปรับปรุง เพื่อช่วยให้ท่านอยากทำงานที่วสส.ต่อไปมากขึ้น



ภาคผนวก ค

คำเจดีย์ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยายการ
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายชื่อ



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบรรยากาศองค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร
จำแนกตามรายชื่อ (n= 64)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านโครงสร้าง			
1. การจัดวางโครงสร้างกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน	3.52	0.98	สูง
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ที่ชัดเจน	3.72	0.88	สูง
3. การกำหนดความรับผิดชอบของทันตแพทย์ที่ชัดเจน	3.66	0.88	สูง
ด้านมาตรฐาน			
4. การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน	3.44	0.92	ปานกลาง
5. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.44	0.94	ปานกลาง
6. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้ปฏิบัติงานจริง	3.44	0.91	ปานกลาง
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีความภาคภูมิใจในการทำงานที่วสส.	3.16	0.95	ปานกลาง
8. การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่วสส.ต่อไป	3.02	1.03	ปานกลาง
9. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	2.98	0.97	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ			
10. การได้รับความไว้วางใจเป็นผู้รับผิดชอบหลักงาน	3.88	0.75	สูง
11. หัวหน้างาน/หัวหน้าภาคมีการติดตามตรวจสอบการทำงานทุกชิ้นงาน	2.44	0.79	ต่ำ
12. ความสามารถวางแผนการทำงานได้โดยอิสระ	3.80	0.98	สูง
13. การส่งเสริมให้คิดนวัตกรรมใหม่ๆ	3.61	1.03	สูง
14. การได้รับความไว้วางใจทำให้ผลงานออกมาดี	3.84	0.74	สูง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านการได้รับการยอมรับชื่นชม			ปานกลาง
15. การปฏิบัติงานได้ดี จะได้รับรางวัล	3.05	0.93	
16. การปฏิบัติงานได้ดี จะได้รับคำชม	3.44	0.92	ปานกลาง
17. การปฏิบัติงานไม่ดี จะได้รับคำติเตียน	2.78	0.92	ปานกลาง
18. การปฏิบัติงานไม่ดี จะได้รับการลงโทษ	3.19	1.01	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน			
19. ความไว้วางใจจากอาจารย์ท่านอื่นในภาควิชา	3.91	0.83	สูง
20. ความไว้วางใจจากหัวหน้าภาค	3.92	0.74	สูง
21. ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากอาจารย์ในภาควิชา	3.98	0.75	สูง
22. หัวหน้าภาคเต็มใจช่วยเหลือในการทำงาน	4.00	0.84	สูง
ด้านความยึดมั่นผูกพัน			
23. ความจงรักภักดีต่อวสส.	3.52	0.93	สูง
24. ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่วสส.	3.58	0.97	สูง
25. ความต้องการสร้างความสำเร็จให้วสส.	3.66	0.90	สูง
บรรยากาศองค์การรวม	3.48	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามรายชื่อ (n= 64)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านความคาดหวัง			
26. ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ	4.02	0.63	สูง
27. ความเป็นไปได้ที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.08	0.70	สูง
28. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ	3.80	0.82	สูง
29. งานที่ได้รับยากเกินความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ	3.17	1.06	ปานกลาง
30. งานที่รับผิดชอบไม่สามารถทำคนเดียวได้	2.64	1.25	ปานกลาง
ด้านเครื่องมือนำไปสู่ผลลัพธ์			
31. ผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานในระดับแรกมีผลต่อผลลัพธ์ในระดับต่อไป	3.73	0.86	สูง
32. การปฏิบัติงานได้ดี จะได้รับผลตอบแทนที่ดี	3.36	1.10	ปานกลาง
33. การปฏิบัติงานไม่สำเร็จมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	2.73	0.86	ปานกลาง
34. การปฏิบัติงานไม่สำเร็จมีผลต่อชื่อเสียง	2.58	0.92	ปานกลาง
35. หากทำงานผิดพลาด ยังมีโอกาสแก้ตัวได้	2.20	0.74	ต่ำ
ด้านการเห็นคุณค่าของผลลัพธ์			
36. ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความสำคัญ	4.00	0.85	สูง
37. คุณค่าต่อภาควิชา	3.86	0.83	สูง
38. คุณค่าต่ออวสส.	3.61	0.88	สูง
39. ผลการปฏิบัติงานต่อการพิจารณาความดีความชอบ	2.92	1.20	ปานกลาง
40. ความสามารถหาคนทำงานแทนได้ยาก	2.81	0.92	ปานกลาง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวม	3.30	0.27	ปานกลาง

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกอร ชศไพบุณย์ (2538) “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- กัลยา วานิชบัญญัติ (2549) *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร ธรรมสาร
- กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มบริหารงานบุคคล “ข้อมูลการจัดสรรทันตแพทย์” ค้นคืนวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://imd.moph.go.th/work/>
- จุฑารัตน์ สุคนธ์รัตน์ (2541) “การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ทิพย์สุดา เมธิ์พลกุล (2550) “การรับรู้บรรยากาศองค์การ การประเมินสุขภาพตนเองและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านระบบประสาทของรัฐแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540) *พฤติกรรมองค์การ* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิชย์
- ธวัช บุญขมณี และคณะ (2549) *รายงานการวิจัย การคงอยู่กับงานและการออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขสายงานวิชาชีพขาดแคลน ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข* ทุนอุดหนุนการวิจัย จากเครือข่ายสถาบันวิชาการสาธารณสุข สถาบันพระบรมราชชนก
- ธารพรรษ สัตยรักษ์ (2548) *หลักการและมุมมองจากมืออาชีพ* กรุงเทพมหานคร วิสเน็ด
- นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักส์

- นันทิ เอี่ยมอ่อน (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้
เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ย่นสี” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร โรงพยาบาล)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- นิตยา เงินประเสริฐศรี (2542) *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ* พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นายิกา มารุพันธ์ (2550) “การรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่สอดคล้องต่อการทำงานกับพฤติกรรมกร
ให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นารี หมุ่มมาก (2547) “ปัจจัยที่เกี่ยวกับพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจ
ภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- นิรัตน์ อิมามิ (2554) “เครื่องมือการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการ
สุขภาพ* หน้าที่ 9 หน้า 61-84 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- _____. (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
ด้านสุขภาพการพิมพ์
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี
- พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) *ภาวะผู้นำและการจูงใจ* กรุงเทพมหานคร จามจุรีโปรดักท์
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” (2542, 19 สิงหาคม) *ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา*
เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก หน้า 14
- มรุต จิรเศรษฐสิริ (2552) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ปฏิบัติงานและการย้ายของบุคลากรสาธารณสุข
ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ กรณีศึกษา : จังหวัดยะลา” *วารสารวิชาการสาธารณสุข*
18 , 6 (พฤศจิกายน – ธันวาคม) : 844-853

- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (2555) e-learning เรื่อง จิตวิทยาอุตสาหกรรม “บทที่ 5 การจูงใจในการทำงาน” ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2555 จาก <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>
- ยุพา บาลเพียร (2547) “ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์
โครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542* กรุงเทพมหานคร
นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี (2554) “พันธกิจ” ค้นคืนวันที่ 9 ธันวาคม 2554
จาก <http://www.scphc.ac.th/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=10>
- วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี (2554) “โครงสร้างการบริหารงานวิทยาลัย”
ค้นคืน วันที่ 9 ธันวาคม 2554 จาก <http://www.scphc.ac.th/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=14>
- สถาบันพระบรมราชชนก (2554) “หลักสูตรการศึกษา” ค้นคืนวันที่ 16 ธันวาคม 2554
จาก <http://www.pi.ac.th/course/>
- สถาบันพระบรมราชชนก (2554) “หน่วยงานในสังกัด” ค้นคืนวันที่ 16 ธันวาคม 2554 จาก
[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)
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช (2552) *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* พิมพ์ครั้งที่ 2
ปทุมธานี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุภางค์ จันทวานิช (2553) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมชาย หิรัญกิตติ (2542) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์
- สมยศ นาวิการ (2540) *ธุรกิจเบื้องต้น* กรุงเทพมหานคร ดอกหญ้า
- สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุริย์ ท้าวคำลือ (2550) “ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” *วารสารพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร* 1, 1 (มกราคม- มิถุนายน) : 92-105
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) *จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อลิสสา สุคนธ์รัตน์ (2542) “โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพ ในเขต
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาลังคม)
โครงการสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
- อภิรดี กอบเขตกรรม (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจ ภายนอกงาน
การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากการงาน
ของวิศวกร บริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ” การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Brown, W and Moberg , D. (1980) *Organization theory and management : A macro approach.*
Newyork : Willey & Sons.
- Cowin, L S. (2002) “The effect of nurse’job satisfaction on retention : An Australian
Perspective” *Journal of Nursing Administration.* 32,5 : 283-291
- Dibble, S. (1999) *Keeping your valuable employees.* New York : John Wiley&Son.
- Dunegan, K.; Uhl-Bien, M; and Duchon, D. (2002) “LMX and Subordinate Performance: The
Moderating Effects of Task Characteristics” *Journal of Business and Psychology.*
17, 2 : 275–285
- Dunkin, J. W., Juhl, N. and Straton, T. (1996) “Why rural practice?” *Nursing management.*
27,12 : 26-28
- Ellenbecker, C H. (2003) “A Theoretical Model of Job Retention for Home Health Care
nurse” *Journal of Advanced Nursing.* 47,3 (August) : 303-310
- Froeschle, M.L. and Sinkford, J .C. (2009) “Full-Time Dental Faculty Perceptions of
Satisfaction with the Academic Work Environment” *Journal of Dental Education*
73,10 (June) :1153-1170

- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1997) *Behavior in organizations*. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Heneman, G and Judge,A (2004) *Staffing organizations*. 5th ed. Singapore : Mendota House,Inc.
- Hopcraft, M.S, Milford, E, Yapp, K. et.al (2010) “Factors associated with the recruitment and retention of dentists in the public sector” *Journal of Public Health Dentistry*. 70,2 (Spring) : 131-139
- Likert, R, and Likert, J. (1976) *New Way of Managing Conflict*. New York : Mc Graw-Hill
- Litwin, G.H..and Stringer, R.A. (1968) *Motivation and organizational climate*. Boston :Harvard University.
- Mathis, R L. and Jack, J H. (2004) *Human Resource Management*. 10th ed. Singapore : ThomsonLearning.
- Mcclelland, D.C. (1961) *The achieving society*. New York : Free Press.
- McClosky, J C. (1990) “Two Requirements for Job Contentment : Autonomy and Social Integration” *Journal of Nursing Scholarship*. 22,3 : 140-143
- Mullins , L.J. (2002) *Management and Organizational Behavior*. 6th ed. Prentice-Hall.
- _____.(2005) *Management and Organizational behavior*. 7th ed..New York : Prentice - Hall.
- Mrayyan, T.M. (2008) “Predictors of hospital’s organization climates and nurses intent to stay in Jordanian hospitals” *Journal of Research in Nursing* 13,3 : 220-233
- Nahavandi, A and Malekzadeh, A. (1999) *Organization Behavior*. Prentice-Hall : Inc.
- Plunkett, R.W. (1995) *Supervision : Diversity and Teams in the Workplace*. 8th ed. New Jersey:Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S.P (2003) *Organization Behavior : Concepts . Controversies and Application*. 10th ed. Englewood Cliffs,NY : Prentice-Hall.
- Robbins, S.P. and Coulter, M. (2005) *Management* 8th ed. Englewood Cliffs,NJ : Prentice-Hall.
- Shattuck, M W., Bidwell, P., Thomas, S. et.al (2008) “Motivation and retention of health workers in developing countries : a systematic review” *BMH Health Services Research*. 8,247 (December) : 1-8

- Statin , D.R., Mangalindan, M.A., Saylor, C.R.,and Stuenkel, D.L. (2003) “Staff nurse perceptions of the work environment : A comparison among ethnic backgrounds”. *Journal of Nursing Care Quality*. 18,3 : 202-209
- Steers, R.M. and Porter,L. (1979) *Motivation and work behavior*. New york : McGraw-Hill.
- 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* 4,3 : 1085-1104
- Stringer, R. A. (2002) *Leadership and Organizational Climate: the Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, CA: Prentice-Hall.
- Taunton, R.L.,Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. (1989) “Manager Impact on Retention of Hospital Staff : Part I” *Journal of Nursing Administration*. 19,3 (April) : 14-19
- Taylor, S., Derek, T and Hall, L. (2005) *Human resource management* . 6th ed. England : Pearson Education.
- Tourangeau, A.E. and Cranley, L.A. (2006) “Nurse Intention to remain employee: understanding and strengthening detertminants” *Journal of Advanced Nursing*. 55,4 : 497-509.
- Vroom, V. H. (1979) *Work and motivation*. New York : John Wiley & Sons.
- Wilson, M.G., Dejoy, D.M., Vandenberg, R.J., Richarfson, H.A. and Mc Grath, A.L. (2oo4) “Work characteristics and employee health and well-being : Test of a model of healthy work organization” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77,4 (December) : 565-588.
- 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.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางกรรณิการ์ กุลเกียรติชัย
วัน เดือน ปีเกิด	18 สิงหาคม 2514
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2538 ประกาศนียบัตรหลังปริญญาสาขาทันตกรรมทั่วไป สถาบันทันตกรรม พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่ง	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ

