

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจลาออกจากการ
ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**The Causal Relationship Model of Turnover Intention among
Dental Health Officers at Sub-District Health Promoting
Hospitals in the Northeast of Thailand**

โรจกร ลือมงคล¹ และ รัชดา ภักดียิ่ง²

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Rodjakorn Luemongkol¹ and Rachada Phakdeeying²

North Eastern University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: rodjakorn1234@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความต้องการลาออกจากการของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแปรในโมเดลประกอบด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัว ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และความตั้งใจลาออกจากการ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 483 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ซึ่งมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ดี การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกจากการอยู่ในระดับสูง โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์เท่ากับ 100.246 ที่องศาอิสระเท่ากับ 81 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .072 ดัชนี RMSEA เท่ากับ .022 ดัชนี

* วันที่รับบทความ: 28 มกราคม 2562; วันที่แก้ไขบทความ 13 มีนาคม 2562; วันที่ตอบรับบทความ: 31 มีนาคม 2562

Received: January 28, 2018; Accepted: March 13, 2019; March 31, 2019

SRMR เท่ากับ .027 ดัชนี CFI เท่ากับ .997 และดัชนี TLI เท่ากับ .995 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจลาออกจากงานได้ร้อยละ 50

คำสำคัญ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ; ความตั้งใจลาออกจากงาน; เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข

Abstract

The purpose of this research was to develop a causal relationship model of turnover intention among dental health officers at sub-district health promoting hospitals in the northeast of Thailand. The model consisted of four latent variables including job satisfaction, organizational commitment, organizational culture and turnover intention based on conceptual framework of the research. The samples included 483 dental health officers was selected by proportional stratified random sampling. The data were collected by using self-administered questionnaires with good validity and reliability. Descriptive statistics and structural equation modeling were used to analyze data.

The results showed that the sample demonstrated high level of turnover intention. The adjusted model was consistent with the empirical data as demonstrated by the following fit measures: chi-square test = 100.246 , df = 81, P = .072, RMSEA = .022, SRMR = .027, CFI = .997, TLI = .995, all variables in the adjusted model account for 50% of the total variance in turnover intention.

Keywords: Causal relationship model; Turnover intention; Dental health officers

บทนำ

การจัดบริการทางด้านทันตสาธารณสุขในเขตชนบทของประเทศไทยยังประสบปัญหาเรื่อยมา เนื่องจากคนไทยยังประสบปัญหาสุขภาพช่องปากในทุกกลุ่มวัย รวมถึงจำนวนทันตแพทย์ที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อการให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้น เมื่อปี พ.ศ. 2511 รัฐบาลจึงได้เริ่มผลิตวิชาชีพอีกกลุ่มหนึ่งขึ้นมาเรียกว่า “เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข” โดยมีวัตถุประสงค์ของการผลิตเพื่อปฏิบัติงานในพื้นที่ขาดแคลนทันตแพทย์ ซึ่งนับจากนั้นเป็นต้นมา เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้ถูกส่งตัวไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลจังหวัดและ

โรงพยาบาลอำเภอทั่วทุกแห่ง รวมถึงการปฏิบัติงานในสถานอนามัยซึ่งปัจจุบันได้ยกระดับเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ระดับตำบลได้มีโอกาสเข้าถึงบริการทางด้านทันตกรรมโดยบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข คือ การบำบัดรักษาทางทันตกรรมเบื้องต้นแก่ผู้ป่วย เช่น ตรวจฟัน อุดฟัน ขูดหินปูน รักษาความสะอาดช่องปาก ถอนฟัน รวมถึงการส่งผู้ป่วยทางทันตกรรมที่มีปัญหาซับซ้อนไปให้ทันตแพทย์เป็นผู้ดูแลต่อ ดังนั้นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจึงนับว่าเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในงานบริการด้านทันตกรรมแก่ประชาชนในพื้นที่เขตชนบทโดยเฉพาะเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งข้อมูลล่าสุดปี พ.ศ. 2558 พบว่า มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวนทั้งสิ้น 2,635 คน คิดเป็นอัตราส่วนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อประชากร เท่ากับ 1 : 8,303 (Bureau of Dental Health, 2016 : 3) ซึ่งยังน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากในแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพช่องปากระยะเวลา 5 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2556-2560 ในด้านอัตรากำลังคน กำหนดไว้ว่า พื้นที่ส่วนภูมิภาคควรมีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อประชากรเท่ากับ 1 : 8,000 และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรมีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขไปปฏิบัติงานทุกแห่ง หรืออย่างน้อยควรมีทันตบุคลากรหมุนเวียนไปปฏิบัติงานเป็นประจำ (Ruangrit et al., 2016 : 1606) ซึ่งสถานการณ์ในปัจจุบันกลับพบว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหลายแห่งยังไม่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงปัญหาการลาออกของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเพื่อเปลี่ยนสายงานหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ (Mohmai & Leethongdee, 2013 : 314) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาในต่างประเทศพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (Min et al., 2015 : 831; Kim & Kwon, 2016 : 142) ส่วน การ ศึ ก ษ า ใน ป ร ะ เ ท ศ ไ ท ย ข อ ง Chaiprasit & Tangjitkongpittaya (2015 : 145-159) พบว่า บทบาทหน้าที่จริงของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและนโยบายการบริหารงานของหัวหน้างานในแต่ละโรงพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมักจะได้รับมอบหมายงานโดยไม่มีขอบเขตจำกัดทั้งงานด้านทันตกรรม งานพัสดุ และงานบริหารงานทั่วไป เป็นต้น ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้ความเห็นว่า ภาระงานของตนมีมากกว่าวิชาชีพอื่น แต่กลับมีความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าสายวิชาชีพอื่น อีกทั้ง

คำตอบแทนที่น้อย ทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขวางแผนในอนาคตของตนเองที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นมากขึ้น ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้สะท้อนถึงปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขว่าเกิดจากปัญหาของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะส่งผลทำให้เกิดความคิดตั้งใจลาออกจากงาน และการลาออกจากงานจริงในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่าการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เนื่องจากวิธีการทางสถิติดังกล่าว สามารถแสดงการเชื่อมโยงของสาเหตุตลอดจนค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลได้เป็นอย่างดี ซึ่งผลที่คาดว่าจะได้รับการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของหน่วยงานสาธารณสุขในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อลดความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อไป

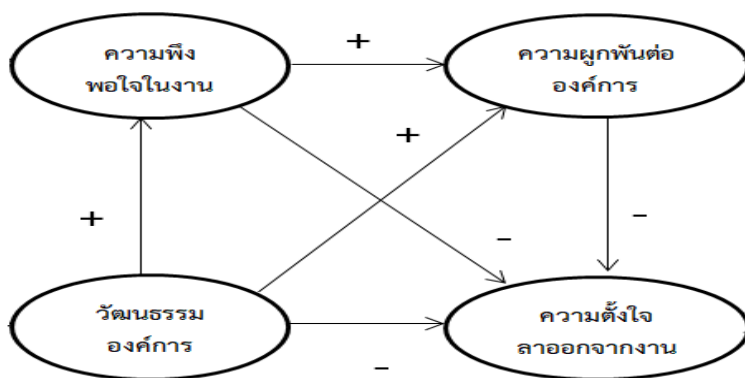
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นความคิดของพนักงานที่จะลาออกจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า (Suapituck, 1998 : 22) ซึ่งความตั้งใจลาออกจากงานเป็นกระบวนการที่เกิดก่อนการตัดสินใจลาออกจากงานจริง ดังนั้นความตั้งใจลาออกจากงานจึงเป็นตัวแปรในการทำนายการลาออกจากงานจริงของบุคลากรในองค์การได้เป็นอย่างดีซึ่งจากการทบทวนงานวิจัย

ที่ผ่านมาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่านคือ ความผูกพันต่อองค์กร (Chaichalermpong, 2008 : 22-31) และทั้งความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (Tantibunthaweewat & Maneesri, 2013 : 699-717) นอกจากนั้นแล้วจากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมายังพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (Ponsue, 2015 : 48-53) และวัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยมีตัวแปรส่งผ่าน คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร (Aldhuwaihi, 2013 : 190-192) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ดังนี้ **แสดงในภาพที่ 1**



ภาพที่ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจออกจากงานของเจ้าพนักงาน
ทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 1,234 คน (Bureau of Policy & Strategy, 2014 : 124) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 740 คน ซึ่งถูกสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบสัดส่วน (Proportion Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเอง ซึ่งถูกสร้างโดยการประยุกต์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่ผ่านมา ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และอายุการทำงาน

ตอนที่ 2 ความตั้งใจลาออกจากการงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ Saengpao (1999 : 162) ซึ่งผู้วิจัยวัดตัวแปรแฝงความตั้งใจลาออกจากการงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ โอกาสที่จะตัดสินใจลาออก ความคิดที่จะตัดสินใจลาออก การมีแผนการที่จะลาออก และ ความต้องการที่จะลาออก

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ Choenpipattanaskul (2012 : 108-109) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index ; JDI) ซึ่ง สมิทธิ์และคณะสร้างขึ้นเมื่อปี 1969 โดยผู้วิจัยวัดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ Organizational Commitment Questionnaire ของ Porter et al. (1974 : 603-609) และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การของ Prakobkit (1995 : 151-154) โดยผู้วิจัยวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ตอนที่ 5 วัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของ Angkanurakbun (2003 : 105-107) ซึ่งสร้างแบบวัดวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ ดราฟท์ ในปี 2002 โดยผู้วิจัยวัดตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถามแบบ Rating scale 5 ระดับ มีตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด-เห็นด้วยน้อยที่สุดและผ่านการพิจารณาถึงคุณภาพของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า Index of Item – Objective Congruence (IOC)

อยู่ระหว่าง .60-1.00 จากนั้นได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง 30 คนโดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาคผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2-5 มีค่าเท่ากับ .80, .81, .73 และ .82 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 740 คน ระหว่างวันที่ 1 พ.ค. ถึง 30 มิ.ย. 2561 ซึ่งมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามและเมื่อพิจารณาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทำให้เหลือกลุ่มตัวอย่างที่สามารถนำมาวิเคราะห์ทั้งหมดรวม 483 คน คิดเป็นร้อยละ 65.27

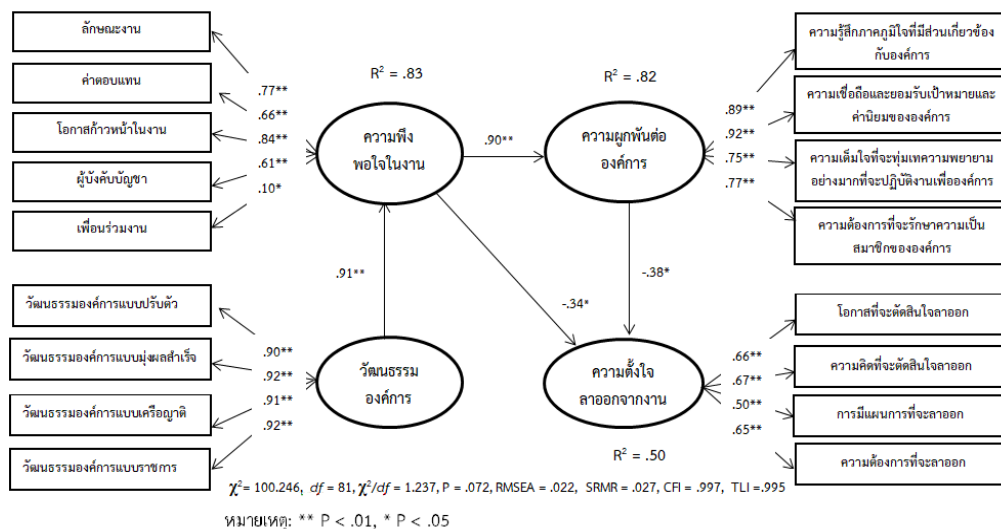
การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมทางสถิติโดยมีค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าไคสแควร์ (χ^2) ต้องน้อยกว่าค่าไคสแควร์เกณฑ์หรือค่าความน่าจะเป็น (P) ต้องมากกว่า .05 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) ต้องน้อยกว่า 2.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) ต้องน้อยกว่า .05 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) ต้องน้อยกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI) ต้องมากกว่า .95 และค่าดัชนีทักเกอร์เลวิส (TLI) ต้องมากกว่า .95 (Suksawang, 2014 : 136-145)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.50 อายุเฉลี่ย 29.42 ปี อายุการทำงานเฉลี่ย 6.97 ปี และผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลตามสมมติฐานของการวิจัยเมื่อผู้วิจัยได้ปรับโมเดลโดยยินยอมให้ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันได้ การวิเคราะห์ค่าดัชนีที่ใช้ตรวจสอบโมเดลพบว่า ค่า $\chi^2 = 96.198$ ที่องศาอิสระ (df) = 81, $P = .119$, $\chi^2/df = 1.187$, RMSEA = .020, SRMR = .024, CFI = .998 และ TLI = .996 ซึ่งค่าดัชนีทั้งหมดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี แต่อย่างไรก็ตาม กลับพบว่าโมเดลดังกล่าวยังมีค่าพารามิเตอร์ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ ซึ่ง Suksawang (2014

: 136-145) ได้เสนอแนะว่า การที่จะสรุปได้ว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์นั้น ผู้วิจัยควรพิจารณาค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องให้อยู่ตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างทุกเส้นต้องมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติรวมทั้งมีทิศทางที่สมเหตุสมผลตามทฤษฎีด้วยดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับแก้โมเดลใหม่ โดยพิจารณาตัดค่าพารามิเตอร์ซึ่งเป็นการตัดเส้นทางอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติออก 2 เส้นทาง คือ 1) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความตั้งใจลาออกจากการงาน และ 2) เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการดังกล่าว จึงทำให้ได้โมเดลที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือก ซึ่งเป็นโมเดลที่มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องอยู่ตามเกณฑ์ที่กำหนด (ค่า $\chi^2 = 100.246$, $df = 81$, $P = .072$, $\chi^2/df = 1.237$, $RMSEA = .022$, $SRMR = .027$, $CFI = .997$, $TLI = .995$) และมีค่าพารามิเตอร์ของโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างทุกเส้นมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งมีทิศทางที่สมเหตุสมผลตามทฤษฎีและถือว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นโมเดลที่เหมาะสมในการอธิบายความตั้งใจลาออกจากการงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข แสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจลาออกจากการงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรแฝงแต่ละตัวในโมเดลเชิงสาเหตุความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผลการวิเคราะห์พบว่า

1) ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน เท่ากับ .84 รองลงมา คือ ลักษณะงานเท่ากับ .77 ตามลำดับ

2) ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์การมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด คือ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เท่ากับ .92 รองลงมา คือ ความรู้ภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การเท่ากับ .89 ตามลำดับ

3) ตัวแปรแฝงวัฒนธรรมองค์การมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จและวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ เท่ากับ .92

4) ตัวแปรแฝงความตั้งใจลาออกจากงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้มากที่สุด คือ ความคิดที่จะตัดสินใจลาออก เท่ากับ .67 รองลงมา คือ โอกาสที่จะตัดสินใจลาออก เท่ากับ .66 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกจากงานได้ร้อยละ 50 ($R^2 = .50$) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยอมรับสมมติฐานที่ 1)

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ยอมรับสมมติฐานที่ 2)

3. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ(ยอมรับสมมติฐานที่ 3)

4. วัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน เนื่องจากในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ปรับโมเดลสมมติฐาน โดยการพิจารณาตัดเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่ส่งอิทธิพลทางตรงไปยังความตั้งใจลาออก

จากงาน และปรับเป็นโมเดลทางเลือกเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การไม่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (ปฏิเสธสมมติฐานที่ 4)

5. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ขนาดอิทธิพลเท่ากับ -.63 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ (ยอมรับสมมติฐานที่ 5) แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อ ความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

ตัวแปรผล ตัวแปรสาเหตุ	satis			commit			turnover		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE
commit	-	-	-	-	-	-	-.388*	-	-.388*
							(.170)	-	(.170)
satis	-	-	-	.908**	-	.908**	-.694**	-.353*	-.341*
				(.018)	-	(.018)	(.052)	(.156)	(.170)
culture	.915**	-	.915**	.832**	.832**	-	-.635**	-.635**	-
	(.011)	-	(.011)	(.019)	(.019)	-	(.049)	(.049)	-

หมายเหตุ: *P < .05, **P < .01

ตัวเลขในวงเล็บ คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)

satis = ความพึงพอใจในงาน, commit = ความผูกพันต่อองค์การ, culture = วัฒนธรรม

องค์การ, turnover = ความตั้งใจลาออกจากงาน, TE = อิทธิพลรวม, DE = อิทธิพลทางตรง,

IE = อิทธิพลทางอ้อม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า โมเดลที่ปรับเป็นโมเดลทางเลือกซึ่งถูกพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การต่างก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาซึ่งบ่งชี้ว่า ทั้งความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การต่างก็เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน (Tantibunthaweewat & Maneesri, 2013 : 699-717) นอกจากนั้นแล้วผลการศึกษานี้พบว่า ความพึงพอใจในงานยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยส่งอิทธิพลผ่านตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ Chaichalermpong (2008 : 22-31) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า เมื่อเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เขาก็จะเกิดความต้องการที่จะลาออก รวมถึงการที่เขาเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ก็จะนำไปสู่ความคิดตั้งใจลาออกจากงานตามมา ผลการวิจัยสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมและ

งานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีปัญหาความพึงพอใจในงานในด้านการขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งหมายถึงผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข) หลักสูตร 2 ปี ซึ่งเมื่อเทียบวุฒิการศึกษาจะเท่ากับระดับอนุปริญญาเท่านั้น เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้ความเห็นว่า โอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการในตำแหน่งนี้มีน้อย จึงไม่มีความก้าวหน้าเหมือนสายวิชาชีพอื่นในระบบสาธารณสุข แม้ว่าหลายคนจะผลักดันตนเองเพื่อเรียนต่อถึงระดับปริญญาตรี (หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาทันตสาธารณสุข และหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน เอกทันตสาธารณสุข) แต่ก็ไม่สามารถใช้วุฒิการศึกษาที่ได้รับมาในการปรับตำแหน่งได้ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ยังไม่อนุมัติให้มีตำแหน่งข้าราชการในสายงานนักวิชาการทันตสาธารณสุข ทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ผลักดันตนเองจนจบปริญญาตรีแล้ว ไม่สามารถปรับตำแหน่งเป็นนักวิชาการทันตสาธารณสุขได้ และต้องทำงานในตำแหน่งเดิมไปจนเกษียณ ซึ่งสภาพปัญหาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในงาน ทำให้ตอนนี้ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่จึงผลักดันตนเองเพื่อเรียนต่อในระดับปริญญาตรีในสาขาอื่นๆ แต่ที่นิยมมากที่สุด คือ หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (ต่อเนื่อง) และเมื่อจบแล้วก็จะวางแผนเพื่อสอบภาค ก. ข. ค. ตามเงื่อนไขของสำนักงาน ก.พ. โดยมีเป้าหมายเพื่อลาออกจากงานเดิมและเปลี่ยนสายงานไปเป็นนักวิชาการสาธารณสุขในอนาคต โดยที่ไม่ต้องทำงานด้านทันตกรรมอีกต่อไป และจะได้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และมีผลตอบแทนที่ดีกว่าในตำแหน่งปัจจุบัน (Vachirarojpisan, 2015 : 30-34) นอกจากนั้นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขยังประสบปัญหาเกี่ยวกับลักษณะงานที่ต้องทำงานเกินบทบาทหน้าที่ของตน ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกือบทุกแห่งยังขาดแคลนบุคลากรในการทำงาน ดังนั้นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจึงมักจะได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ทำงานที่เกินบทบาทหน้าที่ และแตกต่างกับวุฒิการศึกษาที่ได้เรียนมา เช่น งานบัญชี งานพัสดุ ดูแลคลังยา ดูแลคลินิก โรคเรื้อรัง งานตรวจผู้ป่วยทั่วไป งานล้างแผลผู้ป่วย งานควบคุมโรค เป็นต้น ซึ่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้ความเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติจริง ส่งผลต่อความพึงพอใจ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้อยากลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น (Chaiprasit & Tangjitkongpittaya, 2015 :145-159) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

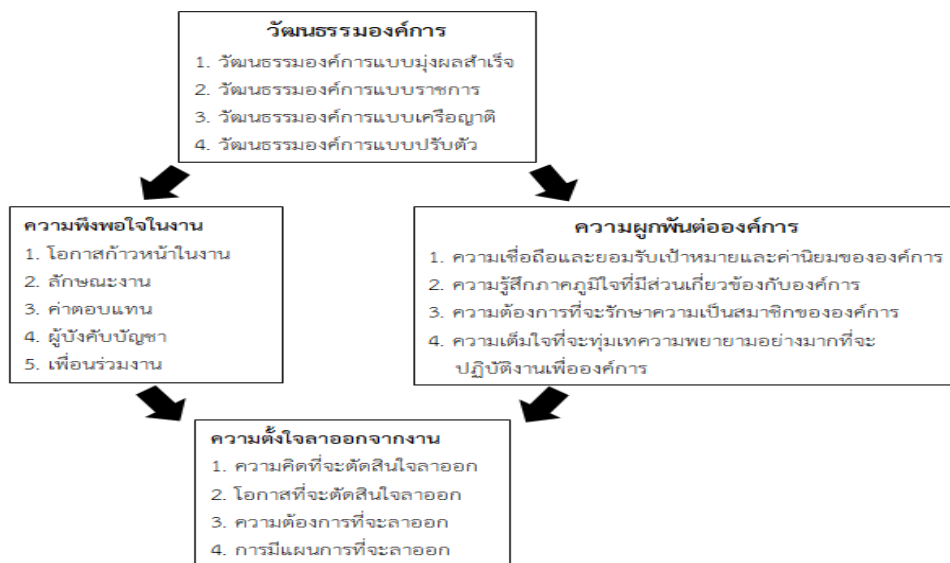
ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจลาออก จากงานผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษา ที่ผ่านมาของ Aldhuwaihi (2013 : 190-192) ซึ่งผลของการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ถ้าเจ้า พนักงานหันตสาธารณสุขไม่สามารถรับรู้และเข้าใจ หรือไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตนและ ปรับตัวให้เข้ากับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ในหน่วยงานของตนได้ เขาก็จะเกิด ความรู้สึกคับข้องใจ หรือความขัดแย้งทางความคิดเป็นสาเหตุทำให้เกิดการต่อต้านการ ทำงานในองค์การของตนเอง ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของ เขาต่ำ และจะเกิดความคิดตั้งใจลาออกจากงานรวมถึงการลาออกจากงานจริงในที่สุด ผล การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า นอกจากการพิจารณาในเรื่องของการสร้างความพึงพอใจ ในงาน และความผูกพันต่อองค์การแล้ว ผู้บริหารของหน่วยงานสาธารณสุข ควรให้ ความสำคัญต่อปัจจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ลาออกจากงานของเจ้าพนักงานหันตสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถนำองค์ความรู้ใหม่หรือโมเดลที่ค้นพบไป ประยุกต์ใช้ภายใต้กรอบโมเดล (แสดงในภาพที่ 3) ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรม องค์การ ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การให้เป็นแบบมุ่งผลสำเร็จ โดย เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบ แรงจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะสอดคล้องและ ตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าพนักงานหันตสาธารณสุข ซึ่งจะ使他เกิดความพึง พพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การตามมา และด้านความพึงพอใจในงาน ตัวแปรที่มี ความสำคัญมากที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน และค่าตอบแทน ตามลำดับ ดังนั้น ควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานหันตสาธารณสุขมีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีลักษณะงานที่ ตรงกับวุฒิการศึกษาที่ได้เรียนมา และมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เป็นต้น ด้าน ความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ความรู้สึกเชื่อถือและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รองลงมา คือ ความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ องค์การ ดังนั้นควรสร้างนโยบายหรือการจัดกิจกรรม เพื่อให้เจ้าพนักงานหันตสาธารณสุข

เกิดความรู้สึกเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และเกิดความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นต้น ซึ่งจะทำให้ลดปัญหาความต้องการลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพที่ 3 โมเดลของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความตั้งใจลาออกจากงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

References

- Aldhuwaihi., A. (2013). *The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on the Banking Sector in the Kingdom of Saudi Arabia*. Saudi Arabia.
- Bureau of Dental Health. (2016). *Oral Health Workforce of Thailand (2015)*. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Bureau of Policy & Strategy. (2014). *Public Health Workforce Assessment*. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Chaichalermpong, W. (2008). Thai Pharmacists' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Quit. *Journal of Health Systems Research*, 2(1), 22-31.

- Chaiprasit, S., & Tangjittkongpittaya, C. (2015). Practical Roles of Dental Therapist Working at District Hospital: A Case Study of four District Hospitals in Lampang Province. *Chiang Mai Dental Journal*, 36(2), 145-159.
- Choenpipattanaskul, J. (2012). *The Determinants of Job Satisfaction and Turnover Intention of Employee in the Banking Industry*. Master thesis in business administration, Kasetsart University.
- Kim, Y.K., Kwon, H.J. (2016). The Influence of Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention for Male Dental Hygienists. *Journal of Dental Hygiene Science*, 16(2), 142-149.
- Min, H.H., Jeon, J.H., & Kim, Y.S. (2015). Influencing Factors of Turnover Intention in the Clinical Dental Hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 15(5), 831-839.
- Mohmai, C., & Leethongdee, S. (2013). *Problematic Concerns and the Remain Practice of Dental Auxiliary Personnel's in Health Promoting District Hospital: Health Network Case Study 9*. Paper presented at the 9th Mahasarakham University Research Conference : Mahasarakham University.
- Ponsue, L. (2015). *A Study of Organizational Culture, Executive Leadership and Organizational Commitment Influencing Turnover Intention of Cosmetics Industry*. Master thesis in business administration : Bangkok University.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R. T., & et al. (1974). Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Prakobkit, N. (1995). *Factors Affecting Organizational Commitment: A Case Study of the Community Development Sections, District Offices of the Bangkok Metropolitan Administration*. Master thesis in Social Work, Thammasat University.
- Ruangrit, S., Benjakul, S., & Sillabutra, J. (2016). Factors Predicting The Quality of Work Life among Dental Health Officers in Sub-District Health Promoting Hospitals, 5th Regional Service Provider, Ministry of Public Health. *Veridian E-Journal*, 9(3), 1604-1617.
- Saengpao, J. (1999). *Factors affecting turnover Intention of Professional Nurse in Bangkok Metropolitan Hospitals*. Ph.D. Dissertation in Applied Behavioral Science : Srinakharinwirot University.
- Suapituck, P. (1998). *The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Leave of Middle Management, Bank of Ayudhya Public Company Limited*. Master thesis in Science (Industrial Psychology) : Kasetsart University.
- Suksawang, P. (2014). The Basics of Structural Equation Modelling. *Princess of Naradhiwas University Journal*, 6(2), 136-145.

- Tantibunthaweewat, S., & Maneesri, K. (2013). Effects of Job embeddedness, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Intention to Leave. *Veridian E-Journal*, 6(3), 699-717.
- Vachirarojpisan, T. (2015). Past, Present and Future of Dental Health Officer in Thailand. *Ruraldent Journal*, 9(1), 30-34.