



ตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงในงาน ของทันตแพทย์เจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย

กฤตนันท์ บุปผาชื่น¹ ทรงชัย ลูตโสเมกุล² * สุกัญญา เขียววิวัฒน์²

บทความวิจัย

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาและหาข้อบ่งชี้ตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงในงานของทันตแพทย์เจนเอเรชั่นวาย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย
วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ: การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้รูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยการส่งแบบสอบถามไปยังทันตแพทย์เจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 83 คน (ค่าอัลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.797-0.949) ตามด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงจากทันตแพทย์ผู้ตอบแบบสอบถาม 10 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผล: พบระดับการฝังตริงในงานในระดับมากทุกมิติ โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วงตั้งแต่ 2.73 ถึง 3.07 ซึ่งสูงกว่า 2.51 ตามมาตรฐานแบบลิเคิร์ต 4 ระดับ โดยมีข้อบ่งชี้แบ่งออกมาได้ 5 ส่วนคือ 1) ปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม 2) เพื่อนร่วมงานวัยเดียวกัน 3) การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างาน 4) รูปแบบการทำงาน โดยเฉพาะด้านทันตกรรมคลินิก 5) สิ่งทดแทนรายได้และสวัสดิการที่แตกต่างจากในโรงพยาบาล

บทสรุป: ตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงในงานของทันตแพทย์เจนเอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความสะดวกในชุมชน ลักษณะงานและผลตอบแทนจากองค์กร สามารถนำข้อค้นพบเสนอต่อชมรมวิชาชีพ เพื่อจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลักดันมาตรการจูงใจให้เหมาะสมตามยุคสมัย พัฒนาการฝังตริงในงานของทันตแพทย์รุ่นใหม่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพและมีสุขภาวะที่ดี

คำชี้แจง: ตัวกำหนด/ ทันตแพทย์/ การฝังตริงในงาน/ เจนเอเรชั่นวาย/ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

Received: Jul 01, 2024

Revised: Oct 16, 2024

Accepted: Dec 19, 2024

บทนำ

ปัจจุบันตำแหน่งในโรงพยาบาลของรัฐมีจำนวนเต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง ทำให้มีการจัดสรรทันตแพทย์จบใหม่ไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) เพิ่มขึ้นทุกปี ทันตแพทย์กลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 จึงมีส่วนเพิ่มมากขึ้น ขณะที่ทันตแพทย์ผู้ที่มีประสบการณ์จากกลุ่มเจนเอเรชั่นเอกซ์และบูมเมอร์ (Generation X and Boomer) ซึ่งเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2522 มีสัดส่วนลดลง ทำให้ช่องว่างระหว่างวัยกว้างขึ้น มีความแตกต่างทางความคิด ทักษะ และความสามารถระหว่างรุ่น อาจส่งผลให้เกิดรูปแบบการทำงานที่

แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่คนรุ่นใหม่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่อำนวยความสะดวกทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน¹ และพบว่าแนวโน้มการคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นตามอายุ โดยรายได้ต่อเนื่องจากภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานมากที่สุด เพิ่มขึ้นตามอายุเช่นเดียวกัน ทันตแพทย์รุ่นใหม่จึงมีแนวโน้มการคงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่า²

เมื่อพิจารณาบริบทแวดล้อมในการทำงาน พบว่าการฝังตริงในงาน (Job Embeddedness) ตามแนวคิดของ Mitchell³

¹ หลักสูตรการฝึกอบรมทันตแพทย์ประจำบ้าน สาขาทันตสาธารณสุข คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

² สาขาวิชาทันตกรรมป้องกัน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

* ผู้ประพันธ์บทความ

สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความต้องการ และความก้าวหน้า กับ สภาวะของการทำงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ รูปแบบและ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้ครอบคลุมบริบทและเหตุปัจจัยที่ หลากหลายมากกว่าทฤษฎีความพึงพอใจในงาน³⁻⁵ สรุปออกมา เป็น 3 มิติคือ 1. ความลงตัว (Fit) คือ ความพอดีหรือความเข้า กันของตัวพนักงานต่อองค์การและสภาพแวดล้อมโดยรอบ 2. ความเชื่อมโยง (Link) คือความสัมพันธ์ระหว่างตัวพนักงาน กับสิ่งแวดล้อมโดยรอบทั้ง ครอบครัว กลุ่มเพื่อน เพื่อนร่วมงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนชุมชนที่อยู่อาศัย 3. สิ่งที่ต้อง สละ (Sacrifice) คือสิ่งที่พนักงานสูญเสียเมื่อลาออกจากงาน อาจเป็นสิ่งที่มีความหวังหรือทางจิตใจ ทั้งที่เกี่ยวข้อง และไม่เกี่ยวข้องกับงาน แต่ละมิติแบ่งเป็นส่วนในองค์การหรือ ภายในงาน (Organization) และในชุมชนหรือภายนอกงาน (Community)⁶

ในอนาคตทันตแพทย์เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จะเป็นกำลังสำคัญในการกำหนด ทิศทางระบบบริหารทันตสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและหาข้ออธิบายตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงใน งานของทันตแพทย์กลุ่มดังกล่าว เพื่อที่องค์การจะสามารถ ปรับปรุงองค์ประกอบในการทำงานให้เหมาะสมตามยุคสมัย เพิ่มการฝังตริงในงานของทันตแพทย์รุ่นใหม่ มิฉะนั้นอาจเกิด การโยกย้าย (โอนย้ายและลาออก) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของประเทศในอนาคตได้

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง (Cross-sectional analytical study) ใช้รูปแบบวิจัยผสมผสาน (Mixed Methods Research) เชิงอธิบายเป็นลำดับ (Sequential Explanatory) ประชากรเป็นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศไทย ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง 2540 รวมทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา ผู้มาช่วยราชการ และผู้อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ จำนวน 104 คน จากการ สํารวจ ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2566 กลุ่มตัวอย่างคือทันตแพทย์ ทั้งหมดที่ยังปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด รวมผู้ที่ กำลังศึกษาต่อ

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ส่งทางออนไลน์ไปยังทันตแพทย์เจเนอเรชันวาย ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั่วประเทศ ผู้ตอบ สามารถตอบได้โดยสมัครใจโดยไม่ระบุถึงตัวตน ชุดคำถาม

แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 13 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยในการทำงาน ตามแนวคิดการฝังตริงในงานของ Mitchell³ และกรอบแนวคิดการพัฒนาคงอยู่ในงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวาย⁷ จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความลงตัวในองค์การ จำนวน 19 ข้อ 2) ความลงตัวใน ชุมชน จำนวน 6 ข้อ 3) ความเชื่อมโยงในองค์การ จำนวน 4 ข้อ 4) ความเชื่อมโยงในชุมชน จำนวน 6 ข้อ 5) สิ่งที่ต้องสละใน องค์การ จำนวน 12 ข้อ 6) สิ่งที่ต้องสละในชุมชน จำนวน 3 ข้อ โดยส่วนใหญ่เป็นแบบใช้มาตราส่วนประมาณลิเคิร์ต สเกล (Likert Rating scale) แต่ละข้อคำถามมีระดับความคิดเห็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็น ด้วยอย่างมาก คิดเป็นคะแนน 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ แปล ความหมายการฝังตริงในงานแต่ละมิติเป็น 4 อันตรภาคชั้นคือ น้อยที่สุด น้อย มาก มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยคือ 1.00-1.75, 1.76-2.50, 2.51-3.25 และ 3.26-4.00 ตามลำดับ โดยคำถาม บางส่วนในด้านความเชื่อมโยงกับองค์การและชุมชนวัดการ ฝังตริงในงานเป็นจำนวนบุคคล ตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item - Objective Congruence) โดยผู้เชี่ยวชาญด้าน ทันตสาธารณสุข 3 คน และทดสอบความสอดคล้อง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กับกลุ่มทันตแพทย์เจเนอเรชันวายที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 30 คน ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.797-0.949

ตามด้วยการเก็บข้อมูลด้วยงานเชิงคุณภาพ เป็นการ สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ผ่านระบบออนไลน์ ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการฝังตริง ในงาน กลุ่มเป้าหมายเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากทันตแพทย์ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนการฝังตริงในงานสูงและต่ำ จำนวน 10 คน ทดสอบเครื่องมือโดยการใช้แนวคำถามและ ศึกษาวิธีการรวบรวมข้อมูลโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ดูแลและบริหารจัดการอัตรากำลังทันตแพทย์ เป็นผู้ควบคุมการ ทดลอง ให้ข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแนวคำถามสัมภาษณ์ ควบคุมคุณภาพโดยหลักการสามเส้า (Triangulation) ตรวจสอบ ความสอดคล้องหรือขัดแย้งของข้อมูลจากเอกสารอ้างอิง ข้อมูลเชิงปริมาณ จากแหล่งบุคคล และส่งกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล ตรวจสอบการสรุปประเด็นอีกครั้ง การศึกษานี้เก็บข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ใช้สถิติ เชิงพรรณนาอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับการ ฝังตริงในงานทั้งรายข้อและในภาพรวม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยได้รับการรับรองจากสำนักงานจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รหัสโครงการ EC6607-042 ลงวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ผล

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ทันตแพทย์เจเนอรัลในวัยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตอบแบบสอบถามจำนวน 83 คน คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 79.8 โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 67.5 อายุเฉลี่ย 30.7 ปี (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.49) อายุ 25-29 ปี ร้อยละ 54.2 สถานภาพเป็นโสดร้อยละ 78.3 ไม่มีบุตรร้อยละ 85.5 การศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 80.7 ไม่มีวุฒิการศึกษาทางทันตแพทย์เพิ่มเติมร้อยละ 78.3 ดำรงตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ ร้อยละ 49.4 และให้บริการคลินิกทันตกรรมในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร้อยละ 53.0

อยู่ระหว่างการศึกษาคือ ร้อยละ 33.7 รายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 34.9 เท่ากันทั้งสองกลุ่ม สัดส่วนสถานที่ปฏิบัติงานเทียบกับภูมิภาค แบ่งเป็น อยู่ที่ยะลา ร้อยละ 39.8, 28.9 และ 31.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

การฝังตรึงในงานของทันตแพทย์เจเนอรัลในวัยที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

พบว่ามีการฝังตรึงในงานในระดับมากทุกมิติ โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยความลงตัวในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07 ± 0.557) และปัจจัยความเชื่อมโยงในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 3.07 ± 0.748) รองลงมาคือ ปัจจัยความลงตัวในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.85 ± 0.545) และปัจจัยสิ่งที่ต้องสละในชุมชน (ค่าเฉลี่ย 2.74 ± 0.615) โดยด้านที่ต่ำที่สุดคือ ปัจจัยสิ่งที่ต้องสละในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 2.73 ± 0.498) ปัจจัยความเชื่อมโยงในองค์กรและในชุมชนมีความสัมพันธ์กับจำนวนบุคคลที่ต้องพึ่งพาและมีปฏิสัมพันธ์ด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 17.92 และ 3.63 คนตามลำดับ (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Table 1 Demographic data of respondents

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (%)	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (%)	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (%)
เพศ		ระดับการศึกษาสูงสุด		ค่าตอบแทนเดือน	
หญิง	56 (67.5)	ปริญญาตรี	67 (80.7)	20,001-30,000 บาท	29 (34.9)
ชาย	27 (32.5)	สูงกว่าปริญญาตรี	16 (19.3)	30,001-40,000 บาท	29 (34.9)
อายุ		ระดับตำแหน่งทันตแพทย์		40,001-50,000 บาท	14 (16.9)
25-29 ปี	45 (54.2)	ปฏิบัติการ	41 (49.4)	มากกว่า 50,000 บาท	11 (13.3)
มากกว่า 29 ปี	38 (45.8)	ชำนาญการ	35 (42.2)	สถานที่ปฏิบัติงานเทียบกับภูมิภาค	
สถานภาพการสมรส		ชำนาญการพิเศษ	7 (8.4)	อยู่ที่เดียวกับภูมิภาค	33 (39.8)
โสด	65 (78.3)	วุฒิการศึกษาทางทันตแพทยศาสตร์เพิ่มเติม		อยู่ใกล้กับภูมิภาค	24 (28.9)
สมรส	18 (21.7)	ไม่มี	65 (78.3)	อยู่ไกลจากภูมิภาค	26 (31.3)
จำนวนบุตร		มีวุฒิเพิ่มเติม	18 (21.7)	การศึกษาต่อ	
ไม่มี	71 (85.5)	บริการคลินิกทันตกรรมใน สสจ.		ยังไม่มีความต้องการศึกษาต่อ	18 (21.7)
1 คนขึ้นไป	12 (14.5)	มีบริการ	44 (53.0)	อยู่ระหว่างการศึกษาคือ	28 (33.7)
		ไม่มี	39 (47.0)	มีแผนที่ต้องการศึกษาต่อ	37 (44.6)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความการฝังตรึงในงานด้านปัจจัยความลงตัว ปัจจัยความเชื่อมโยง และปัจจัยสิ่งที่ต้องสละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

Table 2 Average, Standard Deviation of Job Embeddedness in Fit, Link and Sacrifice Among Respondents

การฝังตรึงในงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ปัจจัยความลงตัว (Fit)			
ความลงตัวในองค์กร	2.85	0.545	มาก
ความลงตัวในชุมชน	3.07	0.557	มาก
ปัจจัยความเชื่อมโยง (Link)			
ความเชื่อมโยงในองค์กร (จำนวนคน)	17.92	12.785	
ความเชื่อมโยงในชุมชน (จำนวนคน)	3.63	4.576	
ความเชื่อมโยงในชุมชน	3.07	0.748	มาก
ปัจจัยสิ่งที่ต้องสละ (Sacrifice)			
สิ่งที่ต้องสละในองค์กร	2.73	0.498	มาก
สิ่งที่ต้องสละในชุมชน	2.74	0.615	มาก

ปัจจัยการฝังตรึงในงานสูงสุด 10 อันดับแรก ส่วนใหญ่เป็นมิติความลงตัวในองค์กร จำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับมากไปน้อย ได้แก่เรื่อง 1) การชอบเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานทันตสาธารณสุข 2) การชอบเพื่อนร่วมงานใน สสจ. 3) ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานทันตสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผน และ มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นเลิศ 4) วิธีการทำงานเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานทันตสาธารณสุข และ 5) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำให้ สสจ. เป็นเลิศด้านทันตสาธารณสุข ปัจจัยสำคัญรองลงมาคือ มิติความลงตัวในชุมชนมี 2 ข้อ คือ สามารถเดินทางไปทำงานคลินิกนอกเวลา (รัฐ/เอกชน) ได้อย่างสะดวกมาก และสภาพอากาศที่ท่านอยู่อาศัยเหมาะสมกับตัวเอง โดยมีสิ่งที่ต้องสละในองค์กรมี 2 ข้อคือ การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งใน สสจ. และ การสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี และมิติความเชื่อมโยงในชุมชน 1 ข้อ ในประเด็นครอบครัวอยากให้ท่านทำงานในระบบราชการเป็นอย่างมาก (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการฝังตรึงในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 10 อันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม

Table 3 Average and Standard Deviation of Top 10 Highest Scores of Job Embeddedness Among Respondents

ลำดับ	การฝังตรึงในงาน	Mean	S.D.	มิติ
1	ท่านสามารถเดินทางไปทำงานคลินิกนอกเวลา (รัฐ/เอกชน) ได้อย่างสะดวกมาก	3.41	0.750	ความลงตัวในชุมชน
2	ท่านชอบเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานทันตสาธารณสุข	3.34	0.686	
3	ท่านชอบเพื่อนร่วมงานใน สสจ.	3.22	0.626	ความลงตัวในองค์กร
4	ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มงานทันตสาธารณสุข มีวิสัยทัศน์ มีการวางแผนและ มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นเลิศ	3.18	0.735	
5	ท่านได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งใน สสจ.	3.16	0.634	สิ่งที่ต้องสละในองค์กร
6	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี	3.10	0.932	
7	ครอบครัวอยากให้ท่านทำงานในระบบราชการเป็นอย่างมาก	3.10	0.932	ความเชื่อมโยงในชุมชน
8	สภาพอากาศที่ท่านอยู่อาศัยเหมาะสมกับตัวท่านเป็นอย่างมาก	3.06	0.687	ความลงตัวในชุมชน
9	วิธีการทำงานเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มงานทันตสาธารณสุข	3.04	0.689	ความลงตัวในองค์กร
10	ท่านปรารถนาอย่างยิ่งที่จะทำให้ สสจ. เป็นเลิศด้านทันตสาธารณสุข	3.04	0.772	

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการฝังตรึงในงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด 10 อันดับของผู้ตอบแบบสอบถาม

Table 4 Average and Standard Deviation of Top 10 Lowest Scores of Job Embeddedness Among Respondents

ลำดับ	การฝังตรึงในงาน	Mean	S.D.	มิติ
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1.98	0.732	สิ่งที่ต้องสละในองค์กร
2	ท่านชอบประสานงาน ระหว่างกลุ่มงานภายใน สสจ.	2.39	0.908	ความลงตัวในองค์กร
3	สสจ. นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	2.49	0.802	
4	การย้ายออกจากชุมชนที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นเรื่องยากอย่างยิ่ง	2.53	1.075	สิ่งที่ต้องสละในชุมชน
5	ท่านได้รับสวัสดิการจากการทำงานที่ สสจ. เป็นอย่างดี	2.53	0.754	สิ่งที่ต้องสละในองค์กร
6	ท่านต้องสูญเสียประโยชน์ต่างๆ เป็นอย่างมาก หากโยกย้ายออกจาก สสจ.	2.60	0.780	
7	ท่านได้รับการสอนงานโดยผู้มีประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	2.60	0.936	ความลงตัวในองค์กร
8	ท่านพบว่าอุดมการณ์ในการทำงานของท่านเข้ากันได้เป็นอย่างดีกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของ สสจ.	2.66	0.753	
9	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงกับความรู้ที่เรียนมา	2.66	0.873	สิ่งที่ต้องสละในองค์กร
10	ท่านได้รับการยอมรับและเคารพนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	2.66	0.830	

คำอธิบายตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงในงาน

จากการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์เชิงลึกของทันตแพทย์เจเนอรัลที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พบว่าคำอธิบายการฝังตริงในงานทั้ง 3 มิติ ส่วนใหญ่สัมพันธ์กับด้านที่คะแนนสูงสุดและต่ำสุด (ตารางที่ 3 และ 4) สรุปประเด็นที่มีความสอดคล้องกับข้อคำถามออกมาได้ 5 ส่วน คือ

1) ปัจจัยทางชุมชน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมความเป็นเมือง การได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการใช้ชีวิต “การเป็นอยู่แถวนี้ก็อยู่ก็โอเค เรื่องที่อยู่ ที่พัก ที่กิน ที่เที่ยวก็โอเค ก็ดูสะดวกดี... อาหารการกิน แถวนี้ก็ดี...รถก็ไม่ติด ห้างใกล้ ๆ ก็มีบิ๊กซี โลตัส” (ผู้ให้ข้อมูล 9) โดยเฉพาะการมีคลินิกเอกชนในพื้นที่ “คลินิกก็ทำเกือบทุกวัน มีคลินิกประจำอยู่ ก็คิดว่าแบบสมดุล (Balance) โอเคเลย” (ผู้ให้ข้อมูล 7) มีความสะดวกในการเดินทางกลับภูมิลำเนา “การเดินทางกลับบ้าน ถ้ามันยาก เราก็ต้องหาที่อื่นที่เดินทางง่ายขึ้น อย่างเช่นมันใกล้สนามบิน เดินทางเข้ากรุงเทพได้ง่าย รู้สึกสะดวกกว่า” (ผู้ให้ข้อมูล 4) รวมไปถึงการอยู่ในภูมิลำเนาที่ใกล้ชิดเพื่อนและครอบครัว “ก็เป็นเหตุผลหนึ่งที่ย้ายมาที่นี่ การเดินทางกลับบ้าน” (ผู้ให้ข้อมูล 2) “พอเป็นภูมิลำเนาเรา เราคงแทบจะไม่โยกย้ายไปไหนอีกแล้ว” (ผู้ให้ข้อมูล 4)

2) การมีเพื่อนร่วมงานวัยเดียวกัน ที่มีรูปแบบการทำงานที่คล้ายคลึงกัน “เพื่อนร่วมงาน (Coworker) อยู่ในระดับเดียวกัน อายุไล่เลี่ยกัน ก็เข้ากันได้ คอยกันได้” (ผู้ให้ข้อมูล 3) สามารถพูดคุยปรึกษาและทำงานแทนกันได้ดี “มีรุ่นเดียวกันค่อนข้างเยอะ ทำให้เวลาคุยปรึกษากันมันง่าย เหมือนมีอะไร ก็แบบสามารถพูดได้ ให้ความช่วยเหลือไม่ต้องคิดเยอะเท่าไร” (ผู้ให้ข้อมูล 8) มีความเข้าใจกัน ทำให้ปรับตัวในงานได้ดี “เพื่อนร่วมงานดี ก็โอเค ไม่ถึงกับว่าคุยกันเข้าใจทุกอย่างโดยรวมก็ถือว่าดี ปรับตัวได้” (ผู้ให้ข้อมูล 9)

3) การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้างาน มีการสอนงานเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน “พี่ (หัวหน้า) ก็ให้โอกาสเรา ไม่ได้นั่งเป็นครูสอนเรา แต่เหมือนช่วยไกด์ (Guide) ไปดูตรงนู่นสิ ไปตามคนนู่นสิ” (ผู้ให้ข้อมูล 10) ดูแลด้านการงาน “ถ้าเราดูแลโครงการซักอันนึง แล้วเราต้องเป็นหัวเรือใหญ่ แต่เราไม่มีคนที่คอยให้คำปรึกษาอยู่ข้าง ๆ มันก็จะรู้สึกโดดเดี่ยว อาจจะต้องมีคนอยู่ด้วย มีคนไกด์ด้วย” (ผู้ให้ข้อมูล 4) ดูแลความก้าวหน้าและความเป็นอยู่ “ที่นี่ยังรู้สึกว่ามันอยู่ตัว มีความสบายใจ หัวหน้าค่อนข้างซัพพอร์ต (Support) เยอะ อยากได้อะไร มีเงินซื้อได้เลยนะ อยากทำอะไร อยากไปอบรมไหน ไปได้เลยค่อนข้างสบายใจ เวลาคุยกับหัวหน้า” (ผู้ให้ข้อมูล 7) ก่อให้เกิดความมั่นใจ ลดความเครียดและความทุกข์ใจในการทำงาน

“หัวหน้าดี มันช่วยได้มาก หัวหน้าก็เป็นคนประสานงานให้ให้คำปรึกษาได้ เป็นบัพเพอร์ในกลุ่มงานได้...ทำให้ทุกอย่างมันราบรื่น การมีหัวหน้าทำให้อยู่ได้” (ผู้ให้ข้อมูล 9)

4) รูปแบบการทำงานที่มีความหลากหลาย มีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ “สสจ. มันค่อนข้างแบ่งเวลาได้ชัดเจน เวลางาน เลิกงาน ตอนไหน มันมีในเวลา ช่วงนอกเวลาค่อนข้างชัดเจน ว่ามันเป็นเวลาที่เราสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวก” (ผู้ให้ข้อมูล 5) มีอิสระในการทำงาน ทำให้ลดความกดดันในการทำงาน “มีอิสระค่อนข้างมากในการออกแบบงาน หรือบางทีก็คิดวิธี ออกแบบเอง...ทำงานแล้วสบายใจ” (ผู้ให้ข้อมูล 9) โดยเฉพาะมีการให้บริการทันตกรรมทั้งคลินิกภายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและการให้บริการภายนอก ทำให้การทำงานมีแรงจูงใจ ไม่น่าเบื่อ “คิดว่าการที่มีคลินิกเพิ่มมาก็ช่วยให้ไม่จำเจ มีคลินิกให้ทำ อาจจะมีเอกสารบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูล 4) “ถ้าเป็นน้องใหม่... เราก็อยากพัฒนาสกิล อยากทำฟัน อยากทำเคสเยอะ ๆ...ถ้าน้องไม่ชอบงานเอกสาร มีทางเลือกให้ไปได้หลายทาง” (ผู้ให้ข้อมูล 10) โดยมีความยืดหยุ่นในรูปแบบการทำคลินิก “ไม่ต้องทำงานคลินิกตลอดเวลา เหมือนเป็นการพักร่างกาย เลือกทำคลินิกได้ว่าทำเยอะน้อยแค่ไหน ออกแบบชีวิตได้” (ผู้ให้ข้อมูล 8)

5) การมีสิ่งเสนอทดแทนรายได้และสวัสดิการที่แตกต่างจากการทำงานในโรงพยาบาล บางส่วนมองว่าเป็นสิ่งที่ยอมสละ แลกมาด้วยบริบทอื่นทดแทน เช่น ลักษณะของงาน การอยู่ใกล้ครอบครัว “เรื่องค่าตอบแทน มันก็ลดลงไปเยอะ มันหายไปเยอะ แต่เป็นสิ่งที่ยอมเสียอยู่แล้ว ยอมสละ...ด้วยความที่มีสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work life balance) ทำให้เราก็มีเวลา ปลีกตัวทำอย่างอื่นได้บ้าง ดูเวลาชีวิต ดูเวลาครอบครัว มีงานส่วนตัวทางบ้านก็ได้ กลับบ้านตอนเย็นได้” (ผู้ให้ข้อมูล 9) ความสะดวกในการเดินทาง การทำคลินิกเอกชน “การที่พี่ทำคลินิกข้างนอก มีบ้านพักอยู่ที่นี่ ไม่เสียค่าบ้านพัก เดินทางสะดวก ก็ถ้าว ๆ กันไป ...ถ้าไปอยู่ต่างอำเภอ ค่าน้ำมันที่ต้องเข้ามาในเมือง ก็ต้องใช้เยอะอยู่นะ” (ผู้ให้ข้อมูล 7) โดยสิ่งตอบแทนมีทั้งส่วนที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าอบรมหรือเรียนต่อ “มีเงินเสริมให้ เช่น เราต้องการเงินอบรมหรือไปเรียนต่อ” (ผู้ให้ข้อมูล 7) และไม่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการการลาที่ยืดหยุ่นกว่าในโรงพยาบาล “พอมันไม่ต้องทำคนไข้ทุกวันแล้วเวลาการทำงานมันก็จะยืดหยุ่นได้มากกว่าเดิม เช่น มีธุระด่วนต้องไปไหน ขอหัวหน้าก็ลาได้ สะดวกกว่าในการใช้ชีวิต...ไปง่ายกว่า อยู่ รพ. มีคนไข้ต้องทำ ก็พวงหน้าพะวงหลัง ต้องเลื่อนนัดคนไข้อีก” (ผู้ให้ข้อมูล 9) และมีสวัสดิการที่พักที่สะดวก ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย ตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสม

“เรื่องค่าครองชีพ ค่าเช่ามันก็แพง.....การที่มีที่พักให้มันลดค่าใช้จ่าย (Save cost) ได้เยอะมาก ถ้าไม่ได้เป็นคนพื้นที่... การที่มีที่พักให้ คือปัจจัยหนึ่งที่ตัดสินใจว่ามาอยู่ไหม” (ผู้ให้ข้อมูล 10)

บทวิจารณ์

การศึกษานี้สำรวจและหาคำอธิบายตัวกำหนดที่มีผลต่อการฝังตริงในงานของทันตแพทย์เจนเนอร์ชันวัยที่ทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในประเทศไทย พบว่าการฝังตริงในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 25-29 ปี เปรียบเทียบกับการศึกษาของสุเมธ กาญจนกระสังข์² ที่สำรวจข้อมูลเมื่อปี พ.ศ. 2565 พบว่ามีสัดส่วนคนอายุน้อยเพิ่มขึ้นตามสถานการณ์การจัดสรรทันตแพทย์จบใหม่ที่เพิ่มขึ้นทุกปี และเป็นกลุ่มรอยต่อกับเจนเนอร์ชันวัยที่ใหม่กว่า อาจทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลภายในช่วงวัยมีความแตกต่างกัน โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่เดียวกับภูมิลำเนา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ โกลเมต วิชชาวุธ และคณะ⁸ ที่พบว่าปัจจัยภูมิลำเนาส่งผลต่อการเลือกสถานที่ปฏิบัติงาน

ระดับการฝังตริงในงานอยู่ในระดับมากในทุกมิติ โดยด้านที่คะแนนน้อยที่สุด คือคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความพึงพอใจในงานของทันตแพทย์ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ที่พบว่าความพึงพอใจด้านคำตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด² เนื่องจากเป็นประเด็นที่มีความแตกต่างกับการทำงานในโรงพยาบาลอย่างเห็นได้ชัดที่สุด แต่ความพึงพอใจในงานได้รับการเติมเต็มจากปัจจัยทางชุมชน เช่น สิ่งแวดล้อมความเป็นเมือง การอยู่ใกล้ภูมิลำเนา เพื่อนและครอบครัว มีสิ่งอำนวยความสะดวกการใช้ชีวิต โดยเฉพาะการมีคลินิกเอกชนในพื้นที่ สามารถเติมเต็มมิติทางสังคม และการทำงาน เกิดความลงตัวในงาน ทดแทนด้านคำตอบแทน และเพิ่มการฝังตริงในชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าปัจจัยทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานมีผลต่อการจงใจการทำงานของเจนเนอร์ชันวัย¹

การมีเพื่อนร่วมงานวัยเดียวกัน ที่เข้าใจกัน และทำงานลักษณะเดียวกัน ช่วยให้ปรับตัวเข้ากับการทำงานได้ดี สะท้อนถึงอิทธิพลของค่านิยมกลุ่ม สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล¹ ที่พบว่ามุมมองและการทำงานของเจนเนอร์ชันวัยแตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า โดยเป็นวัยที่ติดเพื่อน ชอบติดต่อสื่อสารตลอดเวลา มีความเป็นตัวของตัวเอง ต้องการอิสระ และต้องการได้รับการยอมรับ โดยทันตแพทย์

หัวหน้ากลุ่มงานมีบทบาทสำคัญในการพูดคุย สื่อสาร ดูแล และช่วยเหลือ ทั้งด้านการงานและการใช้ชีวิต ทำให้เกิดความมั่นใจและสบายใจในการทำงาน ผ่านการแลกเปลี่ยนและสะท้อนกลับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ Naim และ Lenka⁷ ที่พบว่าการเป็นผู้นำที่มีกลยุทธ์ (Strategic Leadership) มองการณ์ไกล รับฟัง เข้าใจและให้ความสำคัญกับคนรุ่นใหม่ที่จะเป็นผู้นำองค์กรในอนาคต โดยสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพผ่านการสอนงาน (Mentoring) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge sharing) ทำให้เจนเนอร์ชันวัยมีความเหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่มีบทบาทเป็นหน่วยบริหาร⁹ มีความแตกต่างจากทักษะการทำงานของทันตแพทย์จบใหม่ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกวลิน พวงย้อยแก้ว เศรษฐกร และคณะ⁶ ที่พบว่าหนึ่งในกลยุทธ์ตามทฤษฎีการฝังตริงในงาน คือ การส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง (Mentorship program) เพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และการค้นหางานที่เหมาะสมตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคลให้สามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่

รูปแบบการทำงานที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะการให้บริการทันตกรรมคลินิก ช่วยเพิ่มแรงจูงใจ สร้างความสมดุล และความกลมกลืนกับงานทันตสาธารณสุข ทำให้มีการฝังตริงในงานได้มากขึ้น เนื่องจากเป็นทักษะที่ทันตแพทย์ให้คุณค่าและต้องการพัฒนา สอดคล้องกับการศึกษาของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล¹ ที่พบว่า โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ เป็นแรงจูงใจสำคัญในการทำงานของเจนเนอร์ชันวัย ในส่วนการชดเชยคำตอบแทนที่ได้รับน้อยลงเมื่อเทียบกับโรงพยาบาล มีผลต่อการฝังตริงในงานของทันตแพทย์รุ่นใหม่ ทั้งส่วนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น ปัจจัยทางชุมชน สิ่งแวดล้อม ความยืดหยุ่นในการทำงาน และสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าอบรมและคำตอบแทนเพิ่มเติม ช่วยจูงใจการทำงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่ากลยุทธ์ด้านสิ่งที่จะต้องสละในงาน คือ การเสนอผลประโยชน์หรือสวัสดิการที่เป็นเอกลักษณ์ มีประโยชน์ ยากต่อการคัดลอกโดยองค์กรคู่แข่ง และการสนับสนุนด้านการเงินสำหรับที่อยู่อาศัย⁶ อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าการจ่ายคำตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยดึงดูดของงานใหม่ ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานเจนเนอร์ชันวัย¹⁰ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องเพิ่มการจูงใจเนื่องจากมีความเหลื่อมล้ำกับโรงพยาบาลเป็นทุนเดิม

บทสรุป

ทันตแพทย์เจเนอเรชันวายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการฝังตรึงในงานทุกมิติในระดับมาก โดยตัวกำหนดประกอบด้วยปัจจัยด้านชุมชนและการทำงาน ได้แก่ ความเป็นเมือง การทำงานด้านคลินิกที่สะดวก เพื่อนร่วมงานวัยเดียวกัน การสื่อสารกับหัวหน้า รายได้และสวัสดิการที่เหมาะสม องค์การและชมรมวิชาชีพสามารถนำข้อค้นพบนี้ ไปจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures) และผลักดันมาตรการจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้เหมาะสมตามยุคสมัย เพื่อพัฒนาการฝังตรึงในงานของทันตแพทย์รุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาวะที่ดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยต่อยอดควรเก็บข้อมูลการฝังตรึงในงานพร้อมกับความตั้งใจโยกย้ายและการโยกย้ายจากงานจริง โดยใช้แบบสอบถามรายปีหรือ Exit interview ที่พัฒนาชุดคำถามให้ครอบคลุมทุกมิติ ร่วมกับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับทันตแพทย์รุ่นใหม่ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยการโยกย้ายและพัฒนามาตรการจูงใจที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขยายการวิจัยไปยังกลุ่มทันตแพทย์รุ่นใหม่ในหน่วยงานราชการอื่น ๆ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณชมรมทันตแพทย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแห่งประเทศไทยที่ช่วยสนับสนุนดูแล และประสานงาน โดยเฉพาะทันตแพทย์หญิงศิริรัตน์ รัศมีโสรัจ อดีตประธานชมรมฯ ทันตแพทย์หญิงสุวรรณา สมถวิล และทันตแพทย์ชาญชัย ศานติพิพัฒน์ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้ข้อเสนอแนะ และช่วยเหลือด้านต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

1. Dechawatanapaisal D. Perceptions of generation Y's attributes and motivational preferences: outlooks from different working generations. CBSJ. 2009;31(121):1-25.
2. Kankrasang S. Factors related to the retention of dentists working in thailand's provincial public health offices. 2022.

3. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. AMJ. 2001;44(6): 1102-21.
4. Price JL, Mueller CW. A Causal Model of Turnover for Nurses. AMJ. 1981;24(3):543-65.
5. WeiBo Z, Kaur S, Zhi T. A critical review of employee turnover model 1938 - 2009 development in perspective performance. AJBM. 2010;4(19):4146-58.
6. Setthakorn KP, Sirisopana S, Phaobthip M, Homvijitkul N. Job Embeddedness Theory: A Literature Review. JMSNPRU. 2018;5(2):161-75.
7. Naim MF, Lenka U. Development and retention of Generation Y employees: a conceptual framework. EMPL RELAT J. 2017;40(2):433-55.
8. Wichawut K, Pholdeeyiam S, Sukanwaranil S, Lexomboon D, Busarakumruha J, Wongkongkathap S. Dentist's Mobility in Thai Oral Health Service System During 1975-2005. Th Dent PH J. 2008; 13(5):17-33.
9. Thai Society of Provincial Public Health Dentist. Role of Dental Public Health Department in Provincial Public Health Office.
10. Khwanthong S, Kritjaroen T. A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Generation Y Employees. JSOC. 2015;18(263-282):263.

ผู้ประพันธ์บทความ

ทรงชัย ฐิตโสมกุล

สาขาวิชาทันตกรรมป้องกัน คณะทันตแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์: 081 540 3086

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : songchai.t@psu.ac.th



Determinants Affecting Job Embeddedness Among Generation Y Dentists Working in Provincial Health Office in Thailand

Krittanun Bubpachune ¹ Songchai Thitasomakul ^{2,*} Sukanya Tianviwat ²

Research Article

Abstract

Objective: 1) to evaluate job embeddedness and 2) to explain the determinants affecting job embeddedness among Generation Y dentists working in Provincial Health Offices (PHOs).

Materials and Methods: This study used a mixed-methods sequential explanatory design. Quantitative data was collected through questionnaires distributed to 83 Generation Y dentists in PHOs, with Cronbach's Alpha ranging between 0.797 and 0.949, and qualitative in-depth interviews were conducted with 10 selected questionnaire respondents. Data were collected from August to October 2023 and analyzed using descriptive statistics and content analysis.

Results: The findings showed that (1) job embeddedness among Generation Y dentists in PHOs was high across all dimensions, average scores range from 2.73 to 3.07, exceeding 2.51 on a 4-point Likert scale. (2) The five main determinants influencing job embeddedness is: 1) community factors 2) colleagues within the same generation 3) leader-member exchanges 4) work patterns, particularly in clinical dentistry and 5) Compensation and benefits differ from those in the hospital.

Conclusion: The determinants affecting job embeddedness among Generation Y dentists working in PHOs involve community, Job attributes, and organizational benefits. Organizations can use this research to establish standard operating procedures and promote modern incentive measures for the upcoming era, enhancing job embeddedness and enabling new-generation dentists to work effectively and happily.

Keywords: Determinants/ Dentist/ Job Embeddedness/ Generation Y/ Provincial health offices

Corresponding Author

Songchai Thitasomakul,
Department of Preventive Dentistry,
Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University,
Songkhla, 90110
Tel.: +66 81 540 3086
E-mail: songchai.t@psu.ac.th

¹ Residency Training Program in Dental public Health, Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University.

² Department of Preventive Dentistry, Faculty of Dentistry, Prince of Songkla University.

* Corresponding Author