แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ

จักรี ธัญยนพพร*, ก้องเกียรติ บูรณศรี และ สุริยา ราชขันธ์

โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ, กรุงเทพมหานคร
*ผู้รับผิดชอบบทความ: email Jackree_t@rtaf.mi.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการแพทย์ในกองทัพอากาศ จำนวน 202 ท่าน ที่ได้จากการสุ่มแบบสะดวก และแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการแพทย์ระดับปฏิบัติการ และอดีตข้าราชการแพทย์ในกองทัพอากาศ จำนวน 12 ท่าน แบบคัดเลือกเฉพาะเจาะจง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การวิเคราะห์ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณโดยวิธีนำเข้าในการทดสอบสมมุติฐาน จากผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีเพศ รายได้เฉพาะงานข้าราชการ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีอายุ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน 4) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การเรียงตามลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า ความมั่นคง การยอมรับ และสวัสดิการและค่าตอบแทน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์การ, ข้าราชการแพทย์กองทัพอากาศ, การวิจัยแบบผสมผสาน

Motivation affecting organizational engagement of physicians in Royal Thai Air Force

Jackree Thanyanopporn*, Kongkiat Buranasri and Suriya Rajakhun

Air Command and Staff College Royal Directorate of Education and Training RTAF, Bangkok
*corresponding author: email Jackree_t@rtaf.mi.th

Abstract

The objective of the research was to study motivation factors effecting organizational engagement of physicians in Royal Thai Air Force. This study used mixed methods research that consisted of quantitative and qualitative research. The research instruments were questionnaire with the sample size was 202 physicians by convenience sampling and in-depth interview with 12 seniors and ex-Royal Thai Air Force physicians by purposive sampling. Data analysis by SPSS program. The statistics used in research were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. T-test, One-Way ANOVA and Multiple linear regression analysis by using the enter methods were used to test hypothesis. The results were as follows 1) The motivation factors and organizational engagement of physicians in Royal Thai Air Force were at high level. 2) Royal Thai Air Force physicians who had difference gender, government income and education level had not difference organizational engagement. 3) Royal Thai Air Force physicians who had difference age, net income, work experiences and position level had difference organizational engagement. 4) The motivation factors that influenced organizational engagement in order of highest were policy and administration, responsibility, interpersonal relations, growth, security, recognition and welfare and compensation respectively. 5) Only interpersonal relations factor was negatively correlated with organizational engagement at statistic significant level of 0.05.

Keywords: Motivation, Organization Engagement, Royal Thai Air force physicians, Mixed methods research

1. บทนำ

ในปัจจุบันนี้เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของทุกองค์การ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นศาสตร์ที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหาร โดยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น มิได้มีเพียงการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่สิ่งที่ควรกระทำควบคู่กันไป คือการปลูกฝังให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความพอใจในงาน จนเกิดเป็นความรัก ความหวงแหน และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการแพทย์ของ

กองทัพอากาศนั้น นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนและพัฒนาด้านสาธารณสุขของกำลังพลกองทัพอากาศ ให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้บริการทางการแพทย์แก่ครอบครัวทหารอากาศ รวมถึงประชาชนอย่างทั่วถึง แต่ในขณะนี้พบว่าการขาดแคลนข้าราชการแพทย์ในกองทัพอากาศยังคงเป็นประเด็นสำคัญถึงแม้ว่ากองทัพอากาศมีมาตรการเพิ่มกรอบอัตรากำลังพล ทอ.สายแพทย์ แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในส่วนนี้ให้เต็มกรอบกำลังตามที่วางไว้ได้ โดยกรอบอัตราบรรจุกำลังพลสายแพทย์ ตามอัตรา ทอ.52 มีจำนวนข้าราชการทหารแพทย์ เหล่า (93xx) ทั้งสิ้น 508 คน แต่พบว่าสถานภาพกำลังพลแพทย์ มีจำนวนเพียง 408 คนเท่านั้น แม้ว่าทางกองทัพอากาศมีการเพิ่มรายรับของแพทย์ ลดการส่งแพทย์ไปปฏิบัติหน้าที่ในต่างแดน เพิ่มกำลังพลพิเศษ ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารทุกระดับในโรงพยาบาล สร้างโรงพยาบาลคุณธรรม แต่สถิติการสูญเสียของข้าราชการแพทย์ยังคงเกิดขึ้นเช่นเดิม โดยในปีงบประมาณ 2556 – 2560 มีสถิติการสูญเสียแพทย์สูงถึง 100 คน จะเห็นได้ว่าทางกองทัพอากาศยังไม่สามารถทำให้ข้าราชการแพทย์เกิดความผูกพันกับองค์การได้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ที่มากกว่า หากทางกองทัพอากาศทราบถึงปัจจัยที่เป็นมูลเหตุแรงจูงใจที่แท้จริงที่ทำให้ข้าราชการแพทย์ ยังคงอยู่และผูกพันกับองค์การ จึงมีความสนใจมุ่งศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ” เพื่อมุ่งประเด็นไปที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของแพทย์เป็นสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับผู้บริหารในการพิจารณาหาแนวทางในการบริหารจัดการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ให้มีความผูกพันต่อองค์การ จนส่งผลให้กำลังพลสายแพทย์มีความเพียงพอกับความต้องการ และเป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความมั่นคง เจริญก้าวหน้าของกองทัพอากาศสืบไป

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันขององค์การที่ผ่านมานั้น ส่วนมากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และศึกษาตัวอย่างองค์การเอกชนเท่านั้น งานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การของบุคลากรแพทย์ยังพบน้อย รวมทั้งวิธีดำเนินการวิจัยที่ได้ข้อมูลยังไม่ครอบคลุม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานโดยเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มแพทย์ ผู้บริหารระดับสูงของกรมแพทย์ทหารอากาศ และกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ที่ลาออกจากราชการเพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลายมิติมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉพาะงานข้าราชการ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศที่แตกต่างกัน ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความมั่นคง การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการแพทย์ในกองทัพอากาศ จำนวน 408 ท่าน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 202 ท่าน ได้มาจากการคำนวณตามสูตรวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ข้าราชการแพทย์ระดับปฏิบัติการ และอดีตข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ จำนวนอย่างละ 6 ท่าน รวม 12 ท่าน ที่ได้ปฏิบัติราชการในกองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในการปฏิบัติงานของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ได้ดีที่สุด

4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ เป็นลักษณะแบบคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ และแบบการวัดค่าเป็นระดับ โดยผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบในช่องทางออนไลน์ (Google Forms) และเครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์

การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือโดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ โดยการนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบ พบว่า คำถามทุกข้อมีดัชนีความน่าเชื่อถืออยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0 หลังจากนั้นได้ทำการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยการให้กลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ทำแบบสอบถาม นำผลที่ได้เข้าตรวจสอบด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.96 ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง และวิเคราะห์ตรวจสอบแบบสามเส้า เพื่อนำข้อมูลมายืนยันความถูกต้องและความน่าเชื่อถือซึ่งกันและกัน โดยการสัมภาษณ์ข้าราชการแพทย์ระดับปฏิบัติการ และอดีตข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ จำนวน 12 ท่าน ก่อนนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลแบบสุ่มสะดวก โดยทางกองศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บข้อมูลแบบคัดเลือกเฉพาะเจาะจง โดยผู้สัมภาษณ์ทำการนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้าพร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัย ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมีนาคม 2564

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย

5. ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคือ ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 64.36) มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี (ร้อยละ 49.01) การศึกษาระดับแพทย์เฉพาะทางต่อยอด (ร้อยละ 47.52) รายได้เฉพาะงานข้าราชการอยู่

ระหว่าง 40,000 - 60,000 บาท (ร้อยละ 55.44) รายได้รวมอยู่ระหว่าง 300,000 – 400,000 บาท (ร้อยละ 45.05) ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11 - 15 ปี (ร้อยละ 23.27) และมีระดับยศ น.ต. - น.อ. (ร้อยละ 57.43)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

การศึกษาปัจจัยด้านประชากร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ พบว่า ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีเพศ รายได้เฉพาะงานข้าราชการ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่มีอายุ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ พบว่า สวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคง การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร มีผลในทิศทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลในทิศทางตรงกันข้าม ต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในสมการพยากรณ์ที่ (1)

$$Y_t = 0.635 + 0.075X_1 + 0.157X_2 + (-0.207X_3) + 0.151X_4 + 0.214X_5 + 0.163X_6 + 0.182X_7 + 0.248X_8 + (-0.130X_9) \quad (1)$$

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ข้าราชการแพทย์ระดับปฏิบัติการ กองทัพอากาศ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความผูกพันกับกองทัพอากาศ ของผู้บริหารระดับสูงเกิดจากความเชื่อมั่นต่อนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติขององค์การเป็นหลัก ถัดมาคือ ต้องการการยอมรับในวงการแพทย์ ว่าเป็นแพทย์ในสถาบันระดับโรงเรียนแพทย์หรือเทียบเท่า กรณีรายได้จากราชการไม่มีผลต่อความผูกพัน เนื่องจากทราบเงินเดือนและสวัสดิการทั้งหมดก่อนบรรจุ และยังมีรายได้จากทางอื่น ในการสัมภาษณ์อดีตข้าราชการแพทย์พบว่า การลาออกเกิดจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากมีประเด็นหรือปัญหาที่ต้องแก้ไขร่วมกัน ทำให้เกิดความเห็นที่แตกต่างกัน จนส่งผลให้ลาออก ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับกองทัพอากาศน้อยลง

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ข้าราชการแพทย์ มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือ สนับสนุนกิจกรรมตามนโยบายขององค์การ ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ ด้วยมีความเชื่อว่าองค์การนี้ดีที่สุด จากข้อสรุปดังกล่าว พิจารณาได้ว่า หากทางกองทัพอากาศกระตุ้นให้ข้าราชการแพทย์มีความเชื่อและทัศนคติในเชิงบวกต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและสร้างเสริมเป้าหมายและค่านิยมองค์การให้มีความแข็งแกร่งจะสามารถรักษาและเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรนัชชา บุญสา และ นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา (2561) เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

6.2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ที่มีเพศ รายได้เฉพาะงานข้าราชการ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ จากข้อสรุปดังกล่าว พิจารณาได้ว่าทางกองทัพอากาศควรส่งเสริมปัจจัยประชากรด้านอื่นเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และอภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ (2562) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

โรงพยาบาลหนองแค ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาล ที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ข้าราชการแพทย์ระดับปฏิบัติการ กรมแพทย์ทหารอากาศในเรื่องรายได้เฉพาะงานข้าราชการ ที่พบว่า ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะให้ความสำคัญกับประเด็นอื่นเป็นสำคัญ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคง ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับในวงการแพทย์และนอกเหนือจากหน้าที่แพทย์ เช่น การสอนนักศึกษาแพทย์ การจัดการและบริหารงานอื่น และยังทราบเงินเดือนและสวัสดิการทั้งหมดก่อนมาบรรจุแล้ว

6.3 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ที่มีอายุ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกัน จากข้อสรุปดังกล่าว พิจารณาได้ว่า หากทางกองทัพอากาศเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องเหมาะสม จะส่งผลให้ข้าราชการแพทย์ ปฏิบัติงานกับทางกองทัพอากาศอย่างยาวนานจนมีอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับยศที่มากขึ้น จนเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์การได้ และหากมีรายได้รวมที่เพียงพอ จะส่งผลให้ข้าราชการแพทย์มีความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สราวุธ เวหุริยพัฒนกุล และ วรนารถ แสงมณี (2559) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท น้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด ที่พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์นายแพทย์ระดับปฏิบัติการ กรมแพทย์ทหารอากาศ ในเรื่องรายได้รวม ที่พบว่า ข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยาวนาน มีความผูกพันกับองค์การได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากไม่ต้องกังวลกับการหารายได้ในระบบราชการ เพราะมีรายได้จากทางอื่นจนทำให้รายได้รวมเพียงพอ สามารถดำรงชีพและเลี้ยงดูครอบครัวได้ ด้วยเหตุนี้ทางกองทัพอากาศจึงควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ข้าราชการแพทย์ ออกไปปฏิบัติงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำในระบบราชการ เพื่อให้มีรายได้รวมเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความผูกพันกับกองทัพอากาศมากขึ้นด้วย

6.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ความมั่นคง การยอมรับ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในทิศทางบวก แสดงว่าเมื่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จากข้อสรุปดังกล่าว พิจารณาได้ว่า หากทางกองทัพอากาศพัฒนาแผนในการพัฒนาแรงจูงใจด้านดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมตรงประเด็นจะสามารถทำให้ข้าราชการแพทย์ผูกพัน และคงอยู่กับองค์การได้ยาวนานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภชัย วิบูลย์อรรถกร (2560) เรื่องปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริค แมนูแฟ็คเจอริ่ง จำกัด ที่พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และความรับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หฤทัย อาจปรุ, สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม และ ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช (2563) เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ ที่พบว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การ

6.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลในทิศทางตรงกันข้ามกับความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การน้อยลง เนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพของแพทย์นั้นค่อนข้างมีความมั่นใจในตัวเอง หากต้องปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีอิสระในงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การน้อยลง จากข้อสรุปดังกล่าว พิจารณาได้ว่า หากทางกองทัพอากาศปรับแนวทางการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพของแพทย์ โดยยังคงไว้ซึ่งประสิทธิพลของการปฏิบัติงานทั้งส่วน

ตนและขององค์การ จะส่งผลให้ข้าราชการแพทย์มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John L. Holland (อ้างใน Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, 2017) ที่กล่าวถึง บุคลิกภาพกับอาชีพของกลุ่มแพทย์ ว่าแพทย์มีบุคลิกภาพแบบการใช้ปัญญาและความคิดแบบนักวิชาการ (Investigative) ซึ่งเป็นบุคลิกภาพที่ต้องการทำงานที่มีอิสระสูง พึ่งพาตัวเองสูง มีความมั่นใจตัวเองสูง และยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์อดีตข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ที่พบว่า มีการลาออกจากงานข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ เนื่องจาก ต้องการอิสระในการปฏิบัติงาน การต้องพึ่งพาเพื่อนร่วมงานมากเกินไป ต้องปรึกษารุ่นพี่ตามลำดับยศ ไม่สามารถคิดนอกกรอบ ทำให้ไม่สามารถทำงานได้เอง ขาดอิสระจนรู้สึกอึดอัด และรู้สึกว่าการทำงานที่โรงพยาบาลเอกชน สามารถทำได้โดยอิสระ ไม่ต้องติดต่อสื่อสารกันจนมากเกินไป เนื่องจากไม่มีลำดับยศเป็นข้อจำกัด

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด

7.2 ปัจจัยด้านประชากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ได้แก่ อายุ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศ

7.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ เรียงลำดับอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์การ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความก้าวหน้า ความมั่นคง การยอมรับ และสวัสดิการและค่าตอบแทน

7.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่านั้น ที่มีผลในทิศทางตรงกันข้าม ต่อความผูกพันต่อองค์การ แสดงว่าระดับความผูกพันต่อองค์การจะมาก หากบุคลากรมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลน้อย

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้ จากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

8.1.1 ทางกองทัพอากาศควรวางแผนพัฒนาในประเด็นของ อายุ รายได้รวม ประสบการณ์การทำงาน และระดับยศ เป็นสำคัญเพื่อพัฒนาความผูกพันขององค์การ โดยเฉพาะด้านรายได้รวม ทางกองทัพอากาศควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ข้าราชการแพทย์ ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนร่วมด้วย เช่น ทำโครงการแบ่งปันแพทย์ไปปฏิบัติงานในภาคเอกชน หรือประกอบอาชีพส่วนตัวอื่น

8.1.2 ทางกองทัพอากาศควรวางแผนเพื่อพัฒนาแรงจูงใจ โดยเริ่มต้นเรียงลำดับจากแรงจูงใจด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านความรับผิดชอบ โดยเข้มงวดต่อบทลงโทษตามระเบียบทหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดย เน้นความสัมพันธ์แบบหลวม งดการใช้ลำดับอาวุโสหรือลำดับยศ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยสนับสนุนข้าราชการศึกษาต่อ ด้านการยอมรับ โดยสนับสนุนการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการของข้าราชการแพทย์ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยส่งเสริมการรักษาสิทธิกำลังพล เป็นลำดับ เพื่อยกระดับความผูกพัน

8.1.3 สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามต่อความผูกพันต่อองค์การ ทางกองทัพอากาศจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญในประเด็นความแตกต่างของบุคลิกลักษณะเฉพาะของแพทย์เพื่อทำความเข้าใจและปรับแผนพัฒนา เพื่อลดผลกระทบในทิศทางตรงกันข้ามนี้อย่างต่อเนื่อง เช่น การสร้างความสามัคคีผ่านการ

ทำกิจกรรมร่วมกันภายในองค์การ เพื่อลดช่องว่างระหว่างความเป็นปัจเจกบุคคลของแพทย์ ทำให้แพทย์สามารถติดต่อประสานงานร่วมกันได้โดยไม่รู้สึกถึงการลิดรอนทางอิสระ รู้สึกถึงการเป็นมิตร ไม่ให้ลำดับยศทหารเป็นตัวกีดกันการประสานงานหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และปลูกฝังให้ข้าราชการแพทย์ทุกคนมุ่งประเด็นไปที่ผลลัพธ์ของการรักษาคนไข้เป็นหลัก

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป โดยศึกษาวิจัยต่อยอดในประเด็นสำคัญที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้

8.2.1 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศ และแพทย์เอกชน เพื่อลดอัตราการสูญเสียแพทย์ที่มีสาเหตุมาจากการลาออกจากราชการแพทย์ กองทัพอากาศ ไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน

8.2.2 ศึกษาอิทธิพลของบุคลิกภาพของข้าราชการแพทย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเข้าใจพฤติกรรม ค่านิยมและความต้องการของแพทย์ เพื่อปรับแผนพัฒนาให้เหมาะสมและเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ

9. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความกรุณาจาก นาวาอากาศเอกก้องเกียรติ บูรณศรี และนาวาอากาศเอกสุริยา ราชขันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ที่ให้ความรู้ แนะนำ ตรวจแก้ไข ตลอดจนกำลังใจ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณอาจารย์และเจ้าหน้าที่กองศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนข้อมูลในการศึกษาวิจัย ตลอดจนข้าราชการแพทย์ กองทัพอากาศที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ในท้ายที่สุดนี้ ขอระลึกถึงความกรุณาของผู้ที่เป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่งให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด คือ บุคคลในครอบครัว และมิตรภาพของเพื่อนอันเป็นที่รักอย่างยิ่ง ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มิได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาขอซาบซึ้งในความกรุณาของท่านตลอดไป

10. เอกสารอ้างอิง (References)

นิวัตต์ จุลจำเริญทรัพย์ และ อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรโรงพยาบาลหนองแค. **วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,** 6 (2), 33-45.

พรนัชชา บุญสา และ นิพนธ์ ศศิธรเสาวภา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. **วชิรเวชสารและวารสารเวชศาสตร์เขตเมือง**, 63 (5), 367-372.

สราวุธ เวฬุริยพัฒนกุล และ วรนารถ แสงมณี. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัทน้ำมันอพอลโล (ไทย) จำกัด. **วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม,** 15 (3), 145-153.

ศุภชัย วิบูลย์อรรถกร. (2560). **รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทยซัมมิท มิทซูบะ อีเล็คทริค แมนูแฟ็คเจอริ่ง จำกัด.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หฤทัย อาจปรุ, สินีนาฏ ลิ้มนิยมธรรม และ ปิยะวัฒน์ วงษ์วานิช. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ. **วารสารวิชาการโรงเรียนนายเรือด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์**, 7 (1), 79-96.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2017). **Organization Behavior.** 17th ed. England: Pearson Limited.