

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ในระบบราชการ
ผ่านความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากรมการแพทย์
Factors Affecting Intention to Stay of Doctors in the Bureaucratic System
through Job Satisfaction and Employee Engagement
: A Case Study of the Department of Medical Services

ชุตานกรณ์ ภูระหงษ์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: Chudaporn.p@ku.th

พรลภัส สุวรรณรัตน์

อาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: pornlapas.su@ku.th

Chudaporn Phurahong

Master Student, Faculty of Business Administration, Kasetsart University

Pornlapas Suwannarat

Associate Professor Dr., Faculty of Business Administration, Kasetsart University

รับเข้า: 27 เมษายน 2569 แก้ไข: 22 พฤษภาคม 2569 ตอรับ: 12 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ในระบบราชการ โดยศึกษาปัจจัยนำ 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนศึกษาบทบาทเชิงตัวแปรคั่นกลาง คือ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างปัจจัยนำดังกล่าวกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำแหน่งนายแพทย์ สังกัดกรมการ

แพทย์ จำนวน 204 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง และการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้แนวคิดและเกณฑ์ข้อแนะนำ Rules of Thumb ของ Tabachnick and Fidell (2001) และ Kline (2011) ที่ระบุว่าขนาดตัวอย่างประมาณ 200 ราย ถือเป็นจำนวนตัวอย่างที่เพียงพอและยอมรับได้ในการดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติ ดี $\chi^2/df = 1.127$, CFI = 0.971 และ RMSEA = 0.025 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ขณะที่ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลสูงสุดในโมเดลต่อความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงพอที่จะส่งอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่ในงานในบริบทของกลุ่มตัวอย่างนี้

คำสำคัญ : ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ระบบราชการ
กรมการแพทย์

Abstract

The objective of this research was to examine the causal factors affecting doctors' intention to stay within the bureaucratic system. This study investigated six antecedents: job characteristics, compensation, promotion, supervisors, relationships with teams and coworkers, and the work environment. Furthermore, it explored the mediating roles of job satisfaction and organizational commitment in the relationship between these antecedents and the intention to stay. The sample consisted of 204 government physicians under the Department of Medical Services, selected through purposive sampling. The sample size determination was based on the "rules of thumb" conceptual guidelines recommended by Tabachnick and Fidell (2001) and Kline (2011), which state that a sample size of approximately 200 cases is sufficient and acceptable for conducting

structural equation modeling. The research instrument utilized was an online questionnaire. The statistic employed for hypothesis testing was Structural Equation Modeling (SEM).

The research results revealed that: 1) the causal relationship model fitted well with the empirical data, with goodness-of-fit statistics of $\chi^2/df = 1.127$, CFI = 0.971 and RMSEA = 0.025 2) compensation and promotion factors had a positive influence on job satisfaction, while the work environment factor had the highest influence in the model on organizational commitment; and 3) job satisfaction was the only variable that had a significant direct influence on retention intention, whereas organizational commitment was insufficient to influence the retention decision within the context of this sample.

Keywords: Intention to stay, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Civil Service, Department of Medical Services

บทนำ

ในปัจจุบันระบบสาธารณสุขของประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายอย่างมาก ตั้งแต่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ ไปจนถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอกส่งผลให้ระบบสาธารณสุขไทยเผชิญความท้าทายในสถานะที่โลกพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง เช่น การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทย การเปลี่ยนแปลงฐานเศรษฐกิจไปสู่ยุคดิจิทัล การเกิดโรคอุบัติใหม่ และโรคอุบัติซ้ำ การเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติธรรมชาติและการก่อการร้าย ยิ่งไปกว่านั้น ปรากฏการณ์ “หมอลาออก” ที่เกิดขึ้นในหลายโรงพยาบาลทั่วประเทศ (แพทยสภา, 2566) ไม่เพียงแพทย์จบใหม่เท่านั้น แม้แต่แพทย์อาวุโสและอาจารย์แพทย์ก็กำลังทยอยออกจากระบบเช่นกัน สะท้อนถึงความตึงเครียดในระบบที่สะสมมาอย่างยาวนานในโครงสร้างสาธารณสุขของประเทศ นอกจากนี้ระบบสาธารณสุขไทยมักพบปัญหาว่าแพทย์ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน ส่งผลให้มีการถูกดึงออกจากระบบเนื่องจากภาคเอกชนให้ค่าตอบแทนที่มากกว่า โดยกระทรวงสาธารณสุขก็พยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการสนับสนุนสวัสดิการค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพแพทย์ ไม่ว่าจะเป็น เงินแพทย์ไม่ทำเวชปฏิบัติ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข และเงิน P4P (Pay for Performance)

(กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2566) แต่อาจไม่เพียงพอต่อการจูงใจให้แพทย์อยู่ในระบบราชการต่อไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การรักษามูลค่าการให้คงอยู่ในงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

กรมการแพทย์ ในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนามาตรฐานการแพทย์เฉพาะทางระดับประเทศ และมุ่งเป้าสู่การเป็นผู้นำด้านการแพทย์ระดับสากล จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการรักษาแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้อยู่ปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง การจะรักษามูลค่าการเหล่านี้ไว้ได้นั้น องค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ (Intention to Stay) เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ การรักษามูลค่าการให้คงอยู่ในงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ในระบบราชการ สังกัดกรมการแพทย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถรักษามูลค่าการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้คงอยู่ในระบบราชการได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะของงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชาที่มีต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ สังกัดกรมการแพทย์
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของความสัมพันธ์ของทีมและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สังกัดกรมการแพทย์
3. เพื่อศึกษาบทบาทของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวแปรคนกลาง ระหว่างปัจจัยนำแต่ละด้านกับความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ สังกัดกรมการแพทย์

สมมติฐานการวิจัย

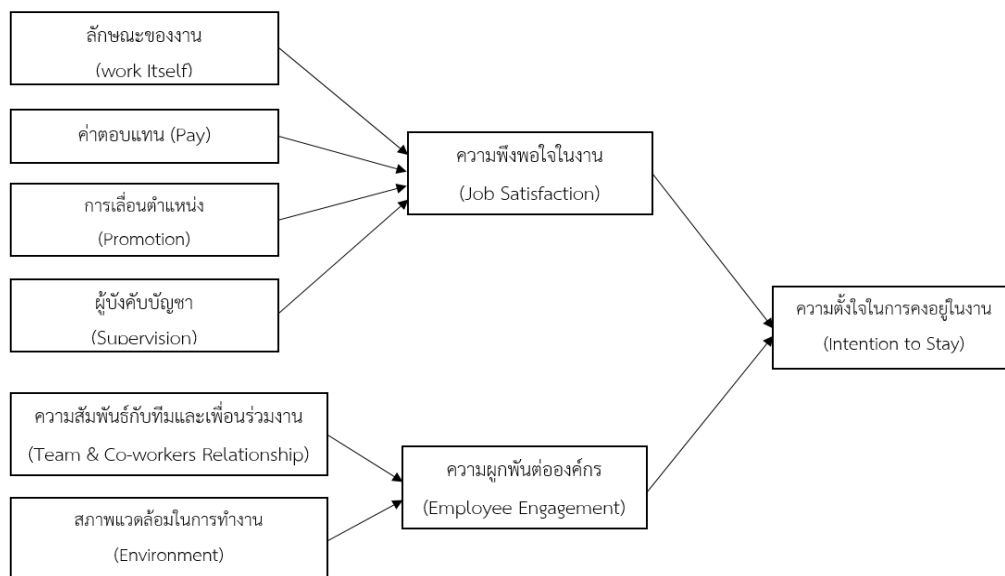
ผลจากการทบทวนวรรณกรรมนำมาสู่การพัฒนาสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในระบบราชการของแพทย์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะของงาน (Work Itself) มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานที่ 2 ค่าตอบแทน (Pay) มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

- สมมติฐานที่ 3 การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 4 ผู้บังคับบัญชา (Supervision) มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
- สมมติฐานที่ 5 ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน (Team and Co-worker Relationships) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร
- สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน
- สมมติฐานที่ 8 ความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) มีอิทธิพลทางบวก ต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎี และงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการแนวคิดร่วมสมัยเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เชิงพฤติกรรมองค์กรท่ามกลางพลวัตการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนแรกคือ กลุ่มปัจจัยนำเข้าโครงสร้างและสภาพแวดล้อม การทำงาน 6 มิติ ได้แก่ ลักษณะของงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา ทีมและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่สอง คือ ตัวแปรต้นกลางเชิงจิตวิทยาและทัศนคติ คือ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร และส่วนสุดท้ายคือ ตัวแปรตามเชิงพฤติกรรม คือ ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์เพื่อนำไปสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ และพัฒนาไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัยที่มีความตรงเชิงโครงสร้าง สำหรับการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ในลำดับถัดไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและทัศนคติต่องานที่ตนเองทำในเชิงบวก ซึ่งเกิดได้จากหลายปัจจัยทั้งภายในและภายนอก และได้รับการตอบสนองจากองค์กรสอดคล้องกับความคาดหวัง (Judge et al., 2020; Spector, 2022) โดยมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการลาออก และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงาน งานวิจัยนี้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ Smith et al. (1969) อ้างถึงใน (Bhattacharjee et al., 2016) ซึ่งแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 5 มิติหลัก ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากครอบคลุมมิติที่สอดคล้องกับบริบทของแพทย์ในระบบราชการ

ลักษณะของงาน

ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง คุณลักษณะภายในของงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กระตุ้นให้พนักงานเกิดทัศนคติ พฤติกรรม และแรงจูงใจภายใน ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปยังความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2017; Hackman & Oldham, 1980) โดย Bakker & Demerouti (2017) และ Orgambidez & Almeida (2020) ได้เสนอองค์ประกอบลักษณะของงานที่สอดคล้องกับแนวคิดดั้งเดิมของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งกำหนด

คุณลักษณะ 5 ประการ ที่นำไปสู่แรงจูงใจภายใน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบนี้จะก่อให้เกิดสภาวะทางจิตใจ 3 ประการ ได้แก่ การรับรู้ผลลัพธ์ของงาน การรับรู้รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และการรับรู้ถึงความหมายของงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และอัตราการขาดงานที่ลดลง

ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ผลตอบแทนด้านการเงินทุกรูปแบบและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Milkovich et al., 2014) หากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความยุติธรรมและสมเหตุสมผลกับภาระงานที่ได้รับ จะส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Milkovich et al. (2014) ซึ่งแบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนเชิงความสัมพันธ์จากการทำงาน โดยมีนโยบายสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ ความสามารถในการแข่งขันภายนอก (External Competitiveness) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อดึงดูดและรักษานักงานที่มีความสามารถไว้ได้

การเลื่อนตำแหน่ง

การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) หมายถึง การที่พนักงานได้เลื่อนสถานะลำดับชั้นในองค์กร ซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร (Ivancevich et al., 2007) งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของการเลื่อนตำแหน่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนาทางอาชีพ (Career Development) ซึ่งเป็นการให้ความรู้และโอกาสการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการวางแผนด้านอาชีพ (Career Planning) ที่องค์กรควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานเห็นถึงแนวทางการพัฒนาตนเองในอนาคต ซึ่งองค์กรที่มีเส้นทางอาชีพชัดเจนจะช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรได้

ผู้บังคับบัญชา

การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ ความรู้ความสามารถ และภาวะผู้นำเพื่อกำกับ ควบคุม ชี้แนะ และประสานงานการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านความยุติธรรมและการสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน (Spector, 1997) งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Liden and Maslyn (1998) ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-Member Exchange Theory: LMX) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความชอบ ความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการนับถือความเป็นนักวิชาชีพ

ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน (Team and Co-worker Relationships) หมายถึง มิตรภาพระหว่างกลุ่มบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน โดยจะมีปฏิสัมพันธ์และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อกัน เช่น ให้การยอมรับ การสนับสนุน และการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Quadri, 2022) ซึ่ง Kahn (1990) พบว่าความสัมพันธ์ที่เกื้อหนุนและไว้วางใจกันระหว่างพนักงานช่วยส่งเสริมให้เกิดระดับความผูกพันที่สูงขึ้น งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Alderfer (1972) ตามทฤษฎี Existence, Relatedness, and Growth Theory (ERG Theory) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงานออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ขอบเขตความสัมพันธ์ การยอมรับทางสังคม และการถดถอย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงาน ประกอบด้วยทั้งสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Lindeberg et al. (2024) ซึ่งแบ่งมิติของสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ มิติกายภาพ (The Physical Environment) ซึ่งหมายถึงพื้นที่ทางกายภาพที่ใช้ในการทำงานรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวก มิติเสมือน (The Virtual Environment) ซึ่งรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ใช้ในการประสานงาน และมิติสังคม (The Social Environment) ซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์และวัฒนธรรมภายในองค์กร โดยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในทุกมิติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment / Employee Engagement) หมายถึง สภาวะทางจิตใจและพฤติกรรมที่พนักงานรู้สึกเชื่อมโยง มีความหมาย พึงพอใจ และทุ่มเทต่อบทบาทในการทำงานและองค์กร ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของความมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น และการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ (Kahn, 1990; Gallup, 2013) งานวิจัยนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Meyer and Allen (1997 อ้างถึงใน เวทีญาณ เจษฎาถาวรวงศ์, 2561) ซึ่งแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ที่เกิดจากความรู้สึกภายในที่ผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ที่เกิดจากการคำนวณต้นทุนและผลประโยชน์ของการอยู่หรือออกจากองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ที่เกิดจากค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม

ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) หมายถึง การที่พนักงานมีความมั่นใจและตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไปในเวลาที่สอดคล้องด้วยความสมัครใจ โดยที่ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปัจจุบันหรือความต้องการโยกย้ายงานในอนาคต (ธนพร ปทุมรังสรรค์, 2557) ซึ่ง Shafi (2025) ระบุว่าความพึงพอใจในงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการคงอยู่ในงาน หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีแนวโน้มที่จะลดความตั้งใจในการลาออก สอดคล้องกับ Zhang et al. (2022) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่ในงาน ได้แก่ คุณลักษณะบุคลากร ภาระงาน คุณลักษณะองค์กร และคุณลักษณะผู้บริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่ามีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ วัชร ขาวผ่อง (2556) พบว่าบรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการที่พยาบาลเลือกอยู่กับองค์กร ในขณะที่ กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออกที่แม่นยำกว่าความยึดมั่นผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการแสดงออกถึงการปฏิเสธองค์กร ไม่ใช่การปฏิเสธงาน นอกจากนี้ เวทีญาณ เจษฎาถาวรวงศ์ (2561) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขต

บริการสุขภาพที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ วิโรชนา ทองโชติ (2565) ที่พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งและเงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ในส่วนของการวิจัยต่างประเทศ โดย Li et al. (2020) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลโดยตรงต่อความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อของพยาบาล ในขณะที่ Kamara et al. (2023) พบว่า ความพึงพอใจในงานทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงานและความตั้งใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล นอกจากนี้ Bhattacharjee et al., (2016) ยังพบว่า ลักษณะงาน และพื้นที่การทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของแพทย์ที่ปฏิบัติงานในแผนกปรีคลินิกหรือพาราคlinikในระดับสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยศึกษาอิทธิพลของลักษณะของงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผู้บังคับบัญชา ที่มีต่อความพึงพอใจในงาน และอิทธิพลของความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่านไปยังความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ในบริบทของแพทย์ในระบบราชการ สังกัดกรมการแพทย์

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการแพทย์ในสังกัดกรมการแพทย์ จำนวน 1,162 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพิจารณาตามเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยอาศัยกฎแห่งความชัดเจน (Rules of Thumb) ของ Collier (2020) ซึ่งกำหนดขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่ 204 ตัวอย่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการเก็บแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้คือ ข้าราชการ ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน 204 ชุด นอกจากนี้ยังวิจัยในอดีต Tabachnick & Fidell (2001) และ Kline (2011) กล่าวว่า จำนวนตัวอย่าง 200 ตัวอย่าง ถือเป็นจำนวนตัวอย่างที่เพียงพอและยอมรับได้ในการดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 10 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และข้อคำถามแบบมาตรวัดลิเคิร์ท 5 ระดับ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) ในโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) โดยจำแนกเป็น ปัจจัยนำในการทำงาน 6 ด้าน รวม 60 ข้อ ตัวแปรคั่นกลาง 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจในงาน 15 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร 9 ข้อ และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานจำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 88 ข้อ ผู้วิจัยได้พิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม โครงสร้างระดับองค์ประกอบย่อยนับรวมได้ 23 มิติชี้วัด ซึ่งมีความสอดคล้องเชิงสถิติตามเกณฑ์อัตราส่วนพารามิเตอร์ต่อกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 1:5 ถึง 1:10 ของ Hair et al. (2019) ส่งผลให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 204 คน โดยการตอบแบบสอบถามใช้เวลาในการทำ 10 - 15 นาที จึงเหมาะสมอย่างยิ่งในการลดความล่าช้าในการตอบข้อมูลของกลุ่มประชากรแพทย์ที่มีภาระงานสูง ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสมของภาษาและความชัดเจนของข้อความในแบบสอบถาม ในส่วนของการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.702 - 0.950 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.70 ตามเกณฑ์ของ George & Mallery (2003) แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือในระดับดีและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและโปรแกรม AMOS โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirming Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วย Mardia's test พบว่าข้อมูลไม่มีการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปรอย่างรุนแรง (Mardia's Skewness $b_1p = 796.778, p < 0.001$; Mardia's Kurtosis $b_2p = 2,799.711, p < 0.001$) ผู้วิจัยจึงประยุกต์ใช้วิธีประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood with Robust Standard Errors (MLM) ร่วมกับเทคนิค Bollen-Stine Bootstrapping จำนวน 5,000 รอบ เพื่อปรับแก้ผลกระทบจากการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นดังกล่าว ซึ่งช่วยเพิ่มความ

แม่นยำในการประมาณค่าพารามิเตอร์และการทดสอบนัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อมในแบบจำลองโครงสร้างได้อย่างถูกต้องตามหลักสถิติวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 54.9) มีอายุ 36–45 ปี (ร้อยละ 53.4) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 72.1) สำเร็จการศึกษาระดับแพทยศาสตรบัณฑิตหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 62.7) มีอายุราชการ 11–20 ปี (ร้อยละ 58.8) ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 67.2) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 38,001–53,000 บาท (ร้อยละ 40.7)

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในงาน (JS) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.965$, S.D. = 0.421) รองลงมาคือความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน (ITS; $\bar{x} = 3.888$, S.D. = 0.553) ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน (CoRT; $\bar{x} = 3.867$, S.D. = 0.468) ผู้บังคับบัญชา (SV; $\bar{x} = 3.838$, S.D. = 0.432) ลักษณะของงาน (WS; $\bar{x} = 3.831$, S.D. = 0.476) ค่าตอบแทน (PAY; $\bar{x} = 3.795$, S.D. = 0.460) การเลื่อนตำแหน่ง (PMT; $\bar{x} = 3.740$, S.D. = 0.531) ความผูกพันต่อองค์กร (EE; $\bar{x} = 3.609$, S.D. = 0.664) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ERM; $\bar{x} = 3.573$, S.D. = 0.664) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับที่ดี ($\chi^2/df = 1.123$, CFI = 0.971, TLI = 0.969, RMSEA = 0.025, SRMR = 0.048) เมื่อพิจารณาตัวแปรแฝงทั้ง 9 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ตั้งแต่ 0.609–0.862 มีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (CR) ตั้งแต่ 0.743–0.951 และค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัด (AVE) ตั้งแต่ 0.491–0.692 ซึ่งแสดงถึงความตรงเชิงการลู่เข้าที่ยอมรับได้ และค่ารากที่สองของความแปรปรวนเฉลี่ยที่ถูกสกัด ($\sqrt{AVE}$) ของแต่ละตัวแปร มีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ ยืนยันความตรงเชิงการจำแนกของโมเดล ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ค่า Factor Loading, CR และ AVE ของตัวแปรแฝง

ตัวแปร	ข้อคำถาม	Std. Loading (λ)	CR	AVE
ลักษณะของงาน (WS)	WS1–WS15	0.682–0.817	0.951	0.563
ค่าตอบแทน (PAY)	PAY1–PAY7, PAY9	0.693–0.742	0.893	0.512
การเลื่อนตำแหน่ง (PMT)	PMT1–PMT6	0.775–0.859	0.919	0.654
ผู้บังคับบัญชา (SV)	SV1, SV4, SV12	0.706–0.717	0.761	0.515
ความสัมพันธ์กับทีม (CoRT)	CoRT1–CoRT9	0.709–0.862	0.931	0.599
สภาพแวดล้อม (ERM)	ERM1–ERM3	0.793–0.856	0.871	0.692
ความพึงพอใจในงาน (JS)	JS_P1, JS_P2, JS_P3	0.680–0.720	0.743	0.491*
ความผูกพันต่อองค์กร (EE)	EE1–EE3	0.811–0.836	0.867	0.684
ความตั้งใจคงอยู่ (ITS)	ITS1–ITS4	0.609–0.784	0.803	0.507

*หมายเหตุ: แม้ว่าค่า AVE ของตัวแปร JS จะต่ำกว่าเกณฑ์ที่แนะนำเล็กน้อย (AVE = 0.491) แต่ค่า Composite Reliability (CR = 0.743) อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรยังมีความเชื่อมั่นเพียงพอและสามารถยอมรับความตรงเชิงบรรจบ (ความตรงเชิงการลู่เข้า Convergent Validity) ได้ตามแนวทางของ Fornell และ Larcker (1981)

ตารางที่ 2 ค่ารากที่สองของ AVE และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

	WS	PAY	PMT	SV	CoRT	ERM	JS	EE	ITS
WS	(0.750)								
PAY	0.333	(0.716)							
PMT	0.152	0.205	(0.809)						
SV	0.318	0.331	0.084	(0.718)					
CoRT	0.207	0.032	0.168	0.114	(0.774)				
ERM	0.169	0.073	0.186	-0.059	0.169	(0.832)			
JS	0.092	0.260	0.250	0.154	-0.004	0.259	(0.701)		
EE	0.233	0.162	0.248	0.075	0.149	0.342	0.286	(0.827)	
ITS									(0.507)

ITS	0.075	0.105	0.017	-0.002	-0.084	0.053	0.309	-0.013	(0.712)
-----	-------	-------	-------	--------	--------	-------	-------	--------	---------

หมายเหตุ: ค่าในวงเล็บตัวหนาบนเส้นทแยงมุม = $\sqrt{AVE}$ / ค่านอกเส้นทแยงมุม = สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย SEM ($\chi^2/df = 1.130$, CFI = 0.969, TLI = 0.967, RMSEA = 0.025, SRMR = 0.057) พบว่าสมมติฐานที่ได้รับการสนับสนุน 4 ข้อ จาก 8 ข้อ ดังนี้ ค่าตอบแทนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.218$, $p = 0.020$) การเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.201$, $p = 0.010$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = 0.331$, $p < 0.001$) และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ($\beta = 0.328$, $p = 0.003$) ในขณะที่ลักษณะของงาน ($\beta = -0.020$, $p = 0.786$) ผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.058$, $p = 0.614$) ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.097$, $p = 0.163$) และความผูกพันต่อองค์กร ($\beta = -0.086$, $p = 0.284$) ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางอ้อมด้วย Bootstrap 5,000 รอบ ไม่พบ Mediation Effect ในทุกเส้นทาง และโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 11.5, 13.0 และ 11.4 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ในระบบราชการ สังกัดกรมการแพทย์ โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน วิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน ($\beta = 0.218$) และการเลื่อนตำแหน่ง ($\beta = 0.201$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.331$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ($\beta = 0.328$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงาน ส่วนลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

ค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งกับความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทน ($\beta = 0.218$) และการเลื่อนตำแหน่ง ($\beta = 0.201$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับ Spector (2022) และ Kamara et al. (2023) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในงาน โดยเฉพาะในบริบทของแพทย์ภาครัฐที่รายได้ส่วนใหญ่อยู่เพียง 38,001–53,000 บาท ซึ่งมีช่องว่างอย่างมากกับภาคเอกชน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11–20 ปี จึงอยู่ในช่วงที่ให้ความสำคัญกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Lee et al., 2022)

ในทางตรงกันข้าม ลักษณะของงานและผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าแพทย์ทุกคนล้วนทำงานที่มีความซับซ้อนและท้าทายโดยธรรมชาติอยู่แล้ว ลักษณะของงานจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ไม่สร้างความแตกต่างในระดับความพึงพอใจ สอดคล้องกับ Bukth and Fatima (2024) ที่พบว่า ในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์สูงซึ่งรับรู้ลักษณะงานในระดับสูงอยู่แล้ว ลักษณะของงานไม่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจ ส่วนผู้บังคับบัญชานั้น เนื่องจากแพทย์มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจทางคลินิกสูง บทบาทของผู้บังคับบัญชาจึงมีน้ำหนักต่อความพึงพอใจน้อยกว่าวิชาชีพอื่น (Hasebrook et al., 2023)

สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดโมเดล ($\beta = 0.331, p < 0.001$) ต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้จะเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.573$) สะท้อนให้เห็นว่าแพทย์ยังรับรู้ถึงข้อจำกัดด้านสิ่งแวดล้อมและเครื่องมือแพทย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Zhenjing et al. (2022) และแนวคิดของ Kahn (1990) ที่ระบุว่าความพร้อมด้านทรัพยากรเป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ในขณะที่ความสัมพันธ์กับทีมและเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากค่าเฉลี่ยของตัวแปรนี้อยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ($\bar{x} = 3.867$) และมีความแปรปรวนน้อย จึงไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับความผูกพัน สอดคล้องกับ Chambel and Carvalho (2022) ที่พบว่าความผูกพันเชิงอารมณ์เกิดจากการรับรู้ทรัพยากรในงานมากกว่าการสนับสนุนทางสังคมระหว่างบุคคล

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจในการคงอยู่ ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรเดียวที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.328, p = 0.003$) ยืนยันแนวคิดของ Price and Mueller (1981) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li et al.



(2020) และ Yipsumpoomipijit (2024) ในทางกลับกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = -0.086, p = 0.284$) ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ในบริบทของระบบสาธารณสุขไทยในปัจจุบัน บุคลากรทางการแพทย์โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการแพทย์ สังกัดกรมการแพทย์ เป็นกลุ่มแรงงานวิชาชีพที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง (Highly-Skilled Professionals) ส่งผลให้ตลาดแรงงานภายนอก มีความต้องการตัวสูงมาก แพทย์ที่มีขีดความสามารถจึงมี โอกาสและทางเลือกในการย้ายไปปฏิบัติงานในสถานพยาบาลอื่นๆ ที่มีความพร้อมมากกว่า ไม่ว่าจะเป็น โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หรือโรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่อื่นๆ ได้อย่างหลากหลาย ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นว่าปัญหาการสูญเสียแพทย์ในปัจจุบันไม่ได้เกิดจากตัววิชาชีพแพทย์ขาดแคลนในภาพรวม แต่เป็น 'ปัญหาเชิงระบบในการกระจายตัวและการรักษาบุคลากรแพทย์ให้อยู่ในระบบ ภาครัฐ' (Systemic Maldistribution and Retention Failure) เนื่องจากระบบราชการไทยในปัจจุบัน ยังไม่มีกลไกเชิงโครงสร้าง สวัสดิการ หรือการบริหารสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและดีพอที่จะ รักษาและดึงดูดแพทย์ผู้เชี่ยวชาญให้คงอยู่ปฏิบัติงานในระบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ความผูกพันเชิงทัศนคติต่อตัวองค์กรเพียงอย่างเดียวจึงไม่หนักแน่นพอที่จะยึดโยงการตัดสินใจคงอยู่ของ แพทย์เอาไว้ได้ หากระบบงานภาครัฐไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจในงานในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhu et al. (2023) ที่ระบุว่า อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรในการทำนายพฤติกรรมการคงอยู่จะลดลงอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มวิชาชีพที่มีความต้องการทางตลาดสูงและมี ปัญหาเชิงระบบการกระจายแรงงานขัดแย้งกับสิ่งจูงใจภายนอก

นอกจากนี้ การที่แบบจำลองไม่ปรากฏผลอิทธิพลส่งผ่าน (Mediation Effect) อย่าง มีนัยสำคัญ ในทุกเส้นทาง ประกอบกับการที่แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการคงอยู่ใน งานได้ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ (ค่า $R^2 = 0.114$ หรือคิดเป็นร้อยละ 11.4) ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นข้อจำกัด สำคัญเชิงโครงสร้างและทฤษฎีว่า ยังมีตัวแปรหรือปัจจัยภายนอกโมเดลอีกเป็นจำนวนมากที่มีอิทธิพลและ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของแพทย์ได้อย่างมีนัยสำคัญสอดคล้องกับวรรณกรรม และงานวิจัยเชิงประจักษ์ในยุคปัจจุบันที่ระบุว่า ปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายพฤติกรรมการตัดสินใจคง อยู่หรือลาออกของบุคลากรสายการแพทย์และสาธารณสุขยุคใหม่มักเป็นปัจจัยเชิงระบบและสภาวะทาง จิตวิทยาที่เฉพาะเจาะจง อาทิ ภาระงานที่ล้นเกินและชั่วโมงการปฏิบัติงานที่ยาวนาน (Job Overload) (Zhang et al., 2022) ความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่และการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงาน (Work-Life Imbalance) ซึ่งเป็นตัวเร่งให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Gatling et al., 2021; Shafi et al., 2025) ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศเชิงโครงสร้างของระบบราชการที่มีความ

ล่าช้าหรือขาดความยืดหยุ่น (Bureaucratic Culture) (Anand & Barua, 2021) ด้วยเหตุนี้ การพิจารณาเพียงปัจจัยนำการทำงาน 6 ด้านดั้งเดิม ผ่านตัวแปรคั่นกลางในแบบจำลองนี้ จึงยังยังไม่สามารถครอบคลุมพลวัตและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในยุคดิจิทัลของข้าราชการแพทย์สังกัดกรมการแพทย์ได้อย่างครบถ้วน ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวถือเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยจะได้นำไปเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคตต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับกรมการแพทย์ 4 ประการ ได้แก่

1. ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนให้แข่งขันได้กับภาคเอกชน โดยทบทวนอัตราเงินเพิ่มพิเศษสำหรับแพทย์เฉพาะทาง ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการเสริม
2. สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) พร้อมเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใส
3. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยเร่งลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเครื่องมือแพทย์ เนื่องจากตัวแปรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุดในโมเดลแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงเป็นจุดที่มีศักยภาพในการพัฒนาสูง
4. ยกระดับความพึงพอใจในงานแบบองค์รวมในฐานะกลไกสำคัญในการรักษาแพทย์ไว้ในระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจเพิ่มอำนาจการอธิบายของโมเดล เช่น ภาระงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังแพทย์ในสังกัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในบริบทที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2566). แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 - 2579) ฉบับปรับปรุงปี 2566. กระทรวงสาธารณสุข. กาญจนนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจ [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Thammasat University Digital Commons.
- ธนพร ปทุมรังสรรค์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษากลุ่มธุรกิจออนไลน์แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. Thammasat University Digital Commons.
- แพทยสภา. (2566). ข้อมูลสถิติจำนวนสมาชิกแพทยสภาและสถานภาพแพทย์ไทย ปี พ.ศ. 2566. <https://www.tmc.or.th>
- วัชร ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. BUU Institutional Repository.
- วิโรธนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล]. Mahidol University Central Library.
- เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ เขตบริการสุขภาพที่ 1. *Humanities, Social Sciences and Arts*, 12(5), 941–954.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press.
- Anand, S. & Barua, M.K. (2021). Modeling the key factors leading to post-harvest loss and waste of fruits and vegetables in the agri-fresh produce supply chain. *Computers and Electronics in Agriculture*, 198(1), 106936. DOI:10.1016/j.compag.2022.106936
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock

- and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bhattacharjee, S., Ray, K., Kumar Roy, J., Mukherjee, A., Roy, H. & Datta, S. (2016). Job satisfaction among doctors of a government medical college and hospital of eastern India. *Nepal Journal of Epidemiology*, 6(3): 596-602.
<https://doi.org/10.3126/nje.v6i3.14762>
- Bukth, T., & Fatima, K. (2024). The influence of job characteristics on the motivation and satisfaction of mid-career professionals. *Psychology*, 15(11), 1760–1790.
<https://doi.org/10.4236/psych.2024.1511107>
- Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2022). Commitment and wellbeing: The relationship dilemma in a two-wave study. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 816240.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816240>
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gallup. (2013). *State of the American workplace: Employee engagement insights for U.S. business leaders*. Gallup Press.
- Gatling, A & Milliman, J. (2021). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35(2), 56-65.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and Reference* (4th ed.). Allyn & Bacon.



- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31, 2-24.
<https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hasebrook, J., Hecke, J., Volkert, T., Singer, M., Hinkelmann, J., Michalak, L., & Hahnenkamp, K. (2023). Individual perspectives and mental maps of working conditions and intention to stay of physicians in academic medicine. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1106501. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1106501>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Organizational behavior and management* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Judge, T. A., Zhang, S. (., & Glerum, D. R. (2020). Job Satisfaction. In V. I. Sessa, & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs* (pp. 207-241). Routledge
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
<https://doi.org/10.5465/256287>
- Kamara, M., Li, J., Lin, X., Chen, G., & Kanu, J. S. (2023). Compensation, job satisfaction and intention to stay among health workers in Sierra Leone public hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), Article 3017. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043017>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Guilford Press.
- Lee, Y., Kim, S. H., & Kim, M. S. (2022). The impact of internal marketing on job satisfaction and turnover intention: A comparative study of the public and private sectors. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(3), Article 124. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030124>



- Li, H., Cheng, B., & Ker, J. Y. (2020). How perceived organizational support and job control influence the intention to stay: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 595. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00595>
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72. <https://doi.org/10.1177/014920639802400105>
- Lindeberg, J., Gustavsson, M., Westerlund, H., & Nyberg, A. (2024). The physical, virtual and social dimensions of the work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(1), 5–15. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4121>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management* (11th ed.). Thomson/South-Western.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2014). *Compensation* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International journal of nursing studies*, 109, 103672. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103672>
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543–565. <https://doi.org/10.5465/255571>
- Quadri, A. A. (2022). The impact of co-worker relationships on employee performance and job satisfaction. *International Journal of Business and Management Research*, 10(2), 45–58.
- Shafi, A. (2025). Decolonising higher education institutions: Start at the top. In *Innovations in decolonising the curriculum: Multidisciplinary perspectives* (pp. 167–178). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S2055-364120250000054012>



- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Spector, P. E. (2022). *Job satisfaction: From assessment to intervention* (1st ed.). Routledge.
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001) *Using Multivariate Statistics*. 4th Edition, Allyn and Bacon.
- Yipsumpoomipijit, T. (2024). *Factors affecting intention to stay of employees in five-star hotels in Bangkok* [Master's thesis, National Institute of Development Administration]. NIDA Wisdom Repository.
- Zhang, H., Zhao, Y., Zou, P., Lin, S., Mu, S., Luo, Z., Du, C., & Shi, L. (2022). Relationships between job satisfaction, organizational commitment, burnout and job performance of healthcare professionals in a district-level health care system of Shenzhen, China. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 992258. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.992258>
- Zhang, X., Zhang, Y., & Liu, Y. (2022). Factors influencing the retention of healthcare professionals in public medical systems: A systematic review. *Human Resources for Health*, 20(1), Article 34. <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00731-6>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of employees' workplace environment on employees' performance: A multi-mediation model. *Frontiers in Public Health*, 10, Article 890400. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Zhu, L. L., Wang, H. J., Xu, Y. F., Ma, S. T., & Luo, Y. Y. (2023). The effect of work engagement and perceived organizational support on turnover intention among nurses: A meta-analysis based on the Price–Mueller model. *Journal of Nursing Management*, 2023, Article 3356620. <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>