



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

โดย

อัญชิสรา เหมือนคิด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2565

FACTORS AFFECTING PHARMACIST TURNOVER INTENTION

BY

ANCHISA MUANKID



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF COMMERCE AND ACCOUNTANCY
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2022

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี

การค้นคว้าอิสระ

ของ

อัญชิสา เหมือนคิด

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 8 พฤษภาคม 2566

ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สุภัทรกุล)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร. มนวิภา ผดุงสิทธิ์)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สุภัทรกุล)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเภสัชกร
ชื่อผู้เขียน	อัญชิสา เหมือนคิด
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะ/มหาวิทยาลัย	คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิภา ผดุงสิทธิ์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร มีประชากรเป้าหมายคือ เภสัชกรผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามทางออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง จำนวน 394 คน ระหว่างวันที่ 20 กุมภาพันธ์ ถึง 7 มีนาคม 2566 โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน วิเคราะห์ผลด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการถดถอยเชิงพหุคูณ ตามลำดับ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน และสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ 1) ลักษณะงาน เช่น งานที่ทำตรงกับความถนัด มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม 2) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น ทำให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ สวัสดิการมีความเหมาะสม 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และ 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี โดยทั้ง 4 ปัจจัยดังกล่าว ส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

คำสำคัญ: เภสัชกร, ความตั้งใจลาออก, ปัจจัยด้านองค์กร

Independent Study Title	FACTORS AFFECTING PHARMACIST TURNOVER INTENTION
Author	Anchisa Muankid
Degree	Master of Business Administration
Faculty/University	Faculty of Commerce and Accountancy Thammasat University
Independent Study Advisor	Associate Professor Monvika Phadoongsitthi, Ph.D.
Academic Year	2022

ABSTRACT

This research studied factors affecting pharmacist turnover intention. The target population was pharmacists who were not business owners. Data was collected by online questionnaire from 394 specific samples between 20 February 2023 and 7 March 2023. The goal was to see how personal factors such as age, job seniority, workplace (affiliated department), and average monthly income influenced turnover intent. Organizational factors were also evaluated, including job characteristics, advancement opportunities, compensation and welfare, relationship with manager and colleagues. Data was analyzed by one-way analysis of variance (ANOVA) and multiple linear regression, respectively.

Results were that age, job seniority and workplace (affiliated departments) influenced turnover intention at a significance of 0.05. Organizational factors influencing turnover intention at a significance of 0.05 included 1) job characteristics, such as work matching aptitude, self- or societal value; 2) compensation and welfare, such as sufficient salary and benefits; 3) managerial relationship, including permission to express viewpoints and assistance when needed; and 4) collegial relationships, including productive collaboration negatively affected pharmacist turnover intention.

Keywords: Pharmacist, Turnover intention, Organizational factors

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนและสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.มนวิภา ผดุงสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สุภัทธกุล ที่ได้ให้เกียรติเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบองค์ความรู้ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาที่ดีเสมอมา อนึ่ง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเภสัชกรรม เพื่อวางแผนการบริหารจัดการให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร และหวังว่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่มีความสนใจ เพื่อนำงานวิจัยนี้ไปต่อยอดและเพื่อศึกษาค้นคว้าต่อไป

อัญชิสา เหมือนคิด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก	5
2.1.1 ความหมายของการตั้งใจลาออกและการลาออก	5
2.1.2 กระบวนการลาออก	6
2.1.3 ผลกระทบต่อการลาออก	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	10
2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	10
2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)	12

2.2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	12
2.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)	13
2.3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	14
2.3.1.1 ปัจจัยด้านอายุ	14
2.3.1.2 ปัจจัยด้านอายุงาน	15
2.3.1.3 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)	15
2.3.1.4 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	17
2.3.2 ปัจจัยด้านองค์กร	18
2.3.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน	18
2.3.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	19
2.3.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	19
2.3.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	20
2.3.2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21
2.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย	22
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	23
3.1 การศึกษาลักษณะประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและการเลือก กลุ่มตัวอย่าง	23
3.1.1 ลักษณะประชากร	23
3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	23
3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	24
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	25
3.2.1 ตัวแปรอิสระ	25
3.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	25
3.2.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร	25
3.2.2 ตัวแปรตาม	25
3.3 สมมติฐานในการวิจัย	25
3.3.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	25
3.3.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร	26

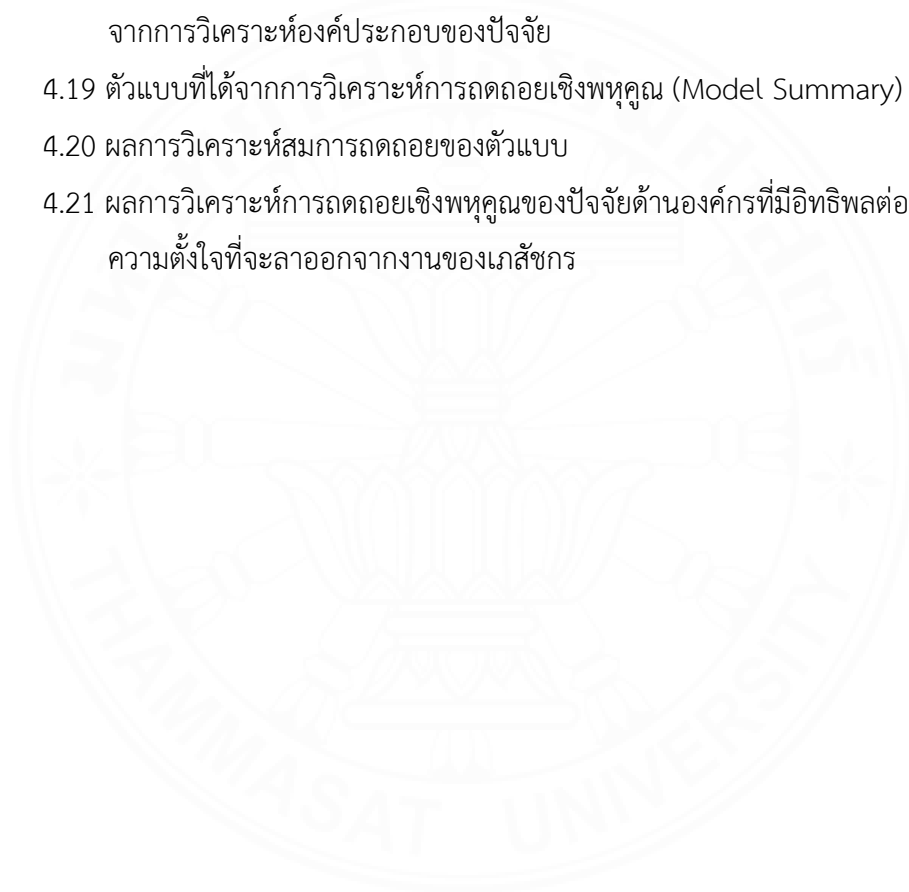
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	26
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)	28
3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)	29
บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	30
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	30
4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร	33
4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร	37
4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเภสัชกร	38
4.4.1 อายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	38
4.4.2 อายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	41
4.4.3 สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	43
4.4.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	46
4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร	48
4.5.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ องค์ประกอบของปัจจัย	48
4.5.2 การวิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis)	50
4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)	53
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	61
5.1 สรุปผลการวิจัย	61
5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	61
5.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ เภสัชกร	62
5.1.2.1 ปัจจัยด้านอายุ	62
5.1.2.2 ปัจจัยด้านอายุงาน	62

5.1.2.3	ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)	63
5.1.3	ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ เกษียณ	63
5.1.3.1	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	64
5.1.3.2	ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	64
5.1.3.3	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	64
5.1.3.4	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	64
5.2	ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร	65
5.2.1	ปัจจัยส่วนบุคคล	65
5.2.2	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	66
5.2.3	ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	66
5.2.4	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	66
5.2.5	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	67
5.3	ข้อจำกัดการวิจัย	67
5.4	ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อเนื่อง	68
	รายการอ้างอิง	69
	ภาคผนวก	
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	74
	ภาคผนวก ข รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมทางสถิติ	80
	ประวัติผู้เขียน	84

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน	8
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	30
4.2	ประสบการณ์การลาออกและเหตุผลสำคัญในการลาออกของกลุ่มตัวอย่าง	32
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านองค์กร	33
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	37
4.5	ผลการวิเคราะห์อายุกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	38
4.6	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	39
4.7	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	40
4.8	ผลการวิเคราะห์อายุงานกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	41
4.9	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	41
4.10	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	42
4.11	ผลการวิเคราะห์สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	43
4.12	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	44
4.13	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	45
4.14	ผลการวิเคราะห์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	47

4.15	ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	47
4.16	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	49
4.17	ผลการวิเคราะห์ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test Sphericity	49
4.18	เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย	50
4.19	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)	53
4.20	ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ	54
4.21	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร	55



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 แนวคิดการลาออกจากงาน	7
2.2 แบบจำลองกระบวนการลาออก	7
2.3 กรอบแนวคิดของงานวิจัย	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุขมีเป้าหมายในการพัฒนาด้านสาธารณสุขของประเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งทรัพยากรบุคคลก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เป้าหมายสำเร็จ โดยเฉพาะเภสัชกรที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบยาโดยตรง ตั้งแต่กระบวนการวิจัยและพัฒนายา ไปจนถึงการส่งมอบยาให้ผู้รับบริการ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579) โดยมียุทธศาสตร์หลัก 4 ข้อ คือ 1) ส่งเสริมสุขภาพและความป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) บริการเป็นเลิศ 3) บุคลากรเป็นเลิศ และ 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ และแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ช่วงละ 5 ปี โดยปี พ.ศ. 2565 – 2569 มีจุดเน้นในการสร้างความเข้มแข็ง หมายถึง การจัดโครงสร้างพื้นฐาน กำลังคน รวมทั้งระบบการบริหารจัดการให้เข้มแข็ง รวมไปถึงระบบควบคุมป้องกันโรค งานอนามัย สิ่งแวดล้อม (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

สำหรับยุทธศาสตร์หลักหัวข้อที่ 3 คือ บุคลากรเป็นเลิศ มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ 1) การผลิตและการพัฒนากำลังคน ข้อมูลในปี พ.ศ. 2564 มีเภสัชกรที่ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมเป็นจำนวน 1,769 คน ปัจจุบันมีจำนวนผู้ขอขึ้นทะเบียนฯ รวม 45,707 คน ทั่วประเทศไทย เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 37.67 เมื่อเทียบกับ 10 ปีก่อนหน้า (สภาเภสัชกรรม, 2564) ติความได้ว่า เภสัชกรมีแนวโน้มการจบการศึกษาและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น 2) การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารการจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ อัตราส่วนประชากรต่อกำลังคนด้านสุขภาพซึ่งมี 5 สาขาหลัก ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค มีแนวโน้มที่ดีขึ้นตลอดช่วงเวลากว่า 30 ปี (พ.ศ. 2522 – 2556) อย่างไรก็ตาม จาก การคาดการณ์อัตราากำลังเภสัชกร สาขาเภสัชกรรมโรงพยาบาลในปี 2578 เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธีการพยากรณ์อนุกรมเวลาและการวิเคราะห์ความถดถอยพบว่า ความต้องการเภสัชกรอย่างน้อยที่สุด มีจำนวนเท่ากับ 69,723 และ 50,502 คน ตามลำดับ ผลการศึกษาแสดงถึงการขาดแคลนเภสัชกร สาขาเภสัชกรรมโรงพยาบาลทุกระดับในประเทศไทย (นิลวรรณ อยู่ภักดี และ พิศาลสิทธิ์ ธนวุฒิ, 2560) สอดคล้องกับการศึกษาเปรียบเทียบกำลังคน (เภสัชกร) พ.ศ. 2552 กับ พ.ศ. 2562 (ประมาณการ) พบว่า มีจำนวนเภสัชกรที่ต้องการเพิ่มถึง 21,659 คน (ศูนย์ประสานงานการศึกษาเภสัชศาสตร์ แห่งประเทศไทย, 2557) เนื่องจาก เภสัชกรเป็นวิชาชีพที่สามารถทำงานได้หลากหลายสาขา เช่น เภสัชกรโรงพยาบาล เภสัชกรชุมชน เภสัชกรการตลาด เภสัชกรอุตสาหกรรม เภสัชกรการศึกษา

ซึ่งสามารถทำงานได้หลากหลายหน่วยงาน เช่น โรงพยาบาลรัฐบาลและเอกชน ร้านยา บริษัทยา หน่วยงานของรัฐ ไปจนถึงโรงงานผลิตยา ทำให้เภสัชกรมีทางเลือกในการทำงานที่ตรงกับความสามารถและความต้องการของตนเองเพิ่มมากขึ้น และยังไม่รวมถึงเภสัชกรที่ย้ายสายงานไปทำงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเภสัชกรรม ทำให้ปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรในประเทศไทยยังคงเป็นปัญหาที่พบได้ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยมองเห็นว่า นอกเหนือจากการผลิตเภสัชกรใหม่เข้าสู่ระบบในทุกปีแล้ว การรักษาเภสัชกรที่ทำงานอยู่เดิมก็เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึง ดังนั้นการทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของเภสัชกร จะทำให้องค์กรสามารถป้องกันการลาออกในอนาคตได้ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบของงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของเภสัชกร พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในอาชีพ ความเครียดจากงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และบรรยากาศในการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกที่แตกต่างกันไปในแต่ละงานวิจัย (Thin, 2021) เช่นเดียวกับงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของเภสัชกรมีการกล่าวถึงปัจจัยในด้านต่าง ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก (สิริรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ, 2561) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิญญูญา (2563) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักมากที่สุด รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออก ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้เสนอแนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักลดลงว่าต้องมี 3 องค์ประกอบ คือ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การมีความผูกพันต่อองค์กร และการที่องค์กรให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงาน ขณะที่การศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ ความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร ส่งผลให้พนักงานด้านสุขภาพมีแนวโน้มการลาออกลดลง ซึ่งจากงานวิจัยของ Waldman และคณะ (2004) กล่าวถึงมูลค่าความเสียหายจากการลาออกของบุคลากรทางสาธารณสุข เช่น ต้นทุนการจ้างพนักงานใหม่ ต้นทุนการฝึกอบรม ต้นทุนการสูญเสียประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ทำงานเชี่ยวชาญแล้ว ว่ามีมูลค่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณการดำเนินงานประจำปี

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของเภสัชกรยังมีจำนวนไม่มาก ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเฉพาะในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง และบางงานวิจัยศึกษากลุ่มบุคลากรทางสาธารณสุขโดยรวม ซึ่งอาจมีบริบทแตกต่างกัน และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า เภสัชกรที่ทำงานในองค์กร

ที่แตกต่างกัน มีลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งการทราบถึงสาเหตุดังกล่าวตั้งแต่ที่พนักงานยังทำงานอยู่ในองค์กร จะทำให้องค์กรวางแผนการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างทันท่วงที เพื่อลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน และให้พนักงานยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เภสัชกรที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม ผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ในด้านเภสัชกรรมในขณะที่ตอบแบบสอบถาม และไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ
2. ประเด็นการศึกษา ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ. 2566

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยคาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อให้องค์กรทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร เพื่อเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน โดยใช้ข้อมูลส่วนบุคคลคาดการณ์แนวโน้มการจะลาออกของพนักงานที่จะคัดเลือกเข้ามาทำงาน
2. เพื่อให้องค์กรทราบถึงปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรตนเองเพื่อวางแผนรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านวิชาการ แก่บุคคลที่มีความสนใจจะนำงานวิจัยไปพัฒนาและต่อยอดในอนาคต

1.5 นิยามศัพท์

เภสัชกร คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาชีพเภสัชกรรม มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม และไม่ได้ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าของกิจการ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก ดังนี้

2.1.1 ความหมายของการตั้งใจลาออกและการลาออก

ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ตั้งใจ หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะทำ และความหมายของคำว่า ลาออก หมายถึง การขออนุญาตให้พ้นจากสภาพที่ดำรงอยู่ โดยรวมแล้ว การตั้งใจลาออก หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะขออนุญาตให้พ้นจากสภาพที่ดำรงอยู่ สำหรับคำว่า การตั้งใจลาออกและการลาออกจากงาน ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Steers (1977 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์นุช, 2553) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกในทางพฤติกรรมศาสตร์ ว่าเป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต สอดคล้องกับ Ferris และคณะ (1996) ที่ให้ความหมายว่า เป็นการที่พนักงานมีความต้องการจะออกจากการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยที่ยังไม่ได้ดำเนินการลาออกจริง แต่ความต้องการจะลาออกสามารถใช้พยากรณ์การลาออกจริงในอนาคตได้ ในขณะที่ Mowday และคณะ (1982 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์นุช, 2553) อธิบายว่า ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

เมื่อพิจารณาจากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การตั้งใจลาออก หมายถึง ความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานในองค์กรต่อไปจนสิ้นสุดสัญญาจ้าง จนเกิดเป็นความต้องการลาออกจากการเป็นสมาชิกในองค์กร และมีความพร้อมที่จะทำในอนาคต แต่ยังคงอยู่ในกระบวนการเตรียมความพร้อมและพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเพื่อประเมินทางเลือกที่ดีที่สุดให้กับตนเอง

Mobley (1977 อ้างถึงใน นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข, 2559) ให้ความหมายว่าการลาออก หมายถึง การที่พนักงานหยุดความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจ ไม่รวมถึงการโอนย้ายหรือการหมุนเวียนหน่วยงานภายในองค์กร เช่นเดียวกับ ฌปภัช นาคเจือทอง (2553) ที่ให้ความหมายว่าเป็นการสิ้นสุดการจ้างงานของพนักงานเก่า ซึ่งเป็นการออกจากงานโดยความสมัครใจด้วยสาเหตุต่าง ๆ กันไป ในงานวิจัยของ รวิภา วิภาตะพันธุ์ (2561 อ้างถึงใน กสิณ วิตะกุล, 2562)

กล่าวถึงมุมมองการลาออกว่า เป็นกระบวนการทางความคิดที่บุคคลแต่ละคนใช้ในการเลือกเกี่ยวกับชีวิตการทำงานของตนเอง จากทางเลือกที่มีตั้งแต่ 2 ทางเลือกขึ้นไป ว่าควรจะยังคงทำงานต่อ หรือลาออกจากองค์กรปัจจุบันที่ทำอยู่ และงานวิจัยของ วณิชชยา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) กล่าวถึง ความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พึงพอใจให้กับบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่มาดึงดูดบุคคล เช่น องค์กรใหม่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีความสะดวกในการเดินทาง และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

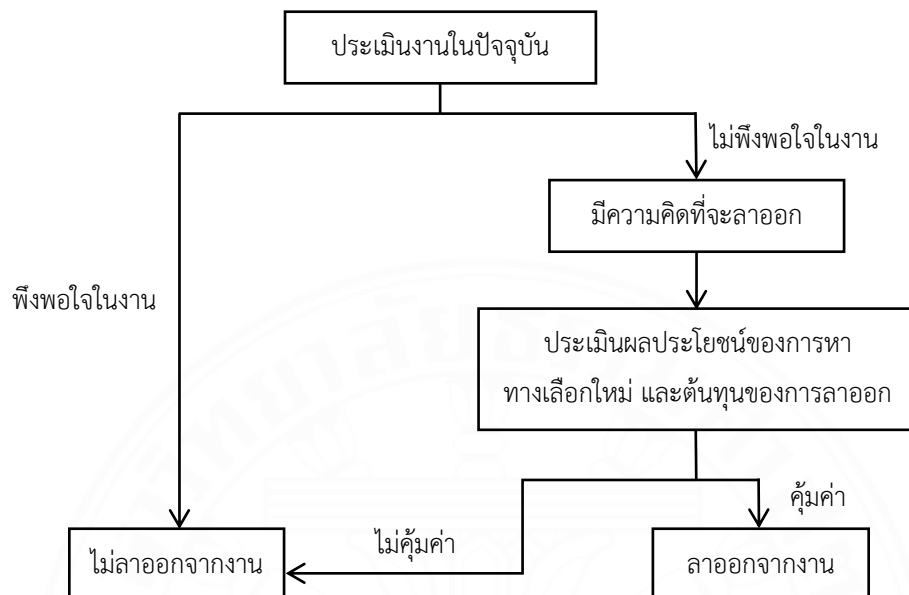
จากความหมายข้างต้น กล่าวโดยสรุปแล้ว การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพการเป็นพนักงานในองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยมีเหตุผลที่แตกต่างกันไป เช่น ความไม่พอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ซึ่งการตัดสินใจลาออกของพนักงานจะผ่านกระบวนการคิดและประเมินทางเลือกอย่างถี่ถ้วนเพื่อเลือกชีวิตการทำงานที่เหมาะสมด้วยตนเอง

2.1.2 กระบวนการลาออก

Mobley (1977 อ้างถึงใน สาวิตรี จ่วนจุลินทร์พร, 2550 และ นพรัตน์ ตั้งเวนิช เจริญสุข, 2559) ได้ศึกษาแนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน เพื่ออธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการศึกษาที่ความพึงพอใจในงานซึ่งนำไปสู่การลาออกในที่สุด จากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า เริ่มแรกพนักงานจะประเมินงานปัจจุบันที่ทำอยู่ หากเกิดความไม่พึงพอใจ ก็จะมีความคิดอยากลาออกเกิดขึ้น ต่อมาพนักงานจะประเมินผลประโยชน์ของทางเลือกใหม่ร่วมกับความคุ้มค่าของการลาออก โดยพิจารณาถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการลาออก หากประเมินแล้วไม่คุ้มค่าก็จะยังไม่ตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม แต่หากประเมินแล้วคุ้มค่า และทางเลือกใหม่มีความน่าสนใจมากกว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานก็จะชัดเจนขึ้น และเกิดเป็นพฤติกรรมการลาออกในที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ในขณะที่ Eric และคณะ (2001 อ้างถึงใน สาวิตรี จ่วนจุลินทร์พร, 2550) มีแนวความคิดว่า กระบวนการลาออกมีผลเริ่มต้นมาจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจลาออกจากงาน และเกิดเป็นพฤติกรรมการลาออกจากงานโดยสมัครใจในที่สุด อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในงานไม่ใช่เพียงสิ่งเดียวที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน ดังแสดงในภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.1

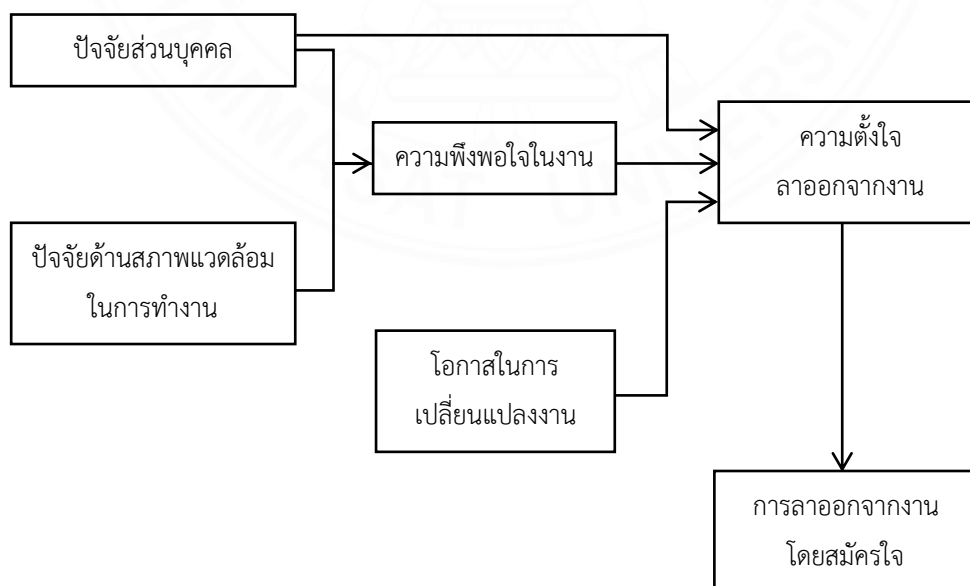
แนวคิดการลาออกจากงาน



หมายเหตุ. ภาพแสดงแนวคิดการลาออกจากงาน ดัดแปลงจาก Mobley (1977)

ภาพที่ 2.2

แบบจำลองกระบวนการลาออก



หมายเหตุ. แบบจำลองกระบวนการลาออก ดัดแปลงจากแนวคิดของ Eric และคณะ (2001 อ้างถึงใน สาวิตรี จ่วนจุลินทร์พร, 2550, น.25)

2.1.3 ผลกระทบต่อการลาออก

Mobley (1982 อ้างถึงใน ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี, 2552) กล่าวถึงผลกระทบจากการลาออกว่ามี 3 ด้าน ได้แก่ ผลต่อองค์กร ผลต่อบุคคล และผลต่อสังคม โดยมีทั้งผลดีและผลเสีย ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน

ผลดี	ผลเสีย
<p>ผลต่อองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ได้พนักงานใหม่ที่มีคุณภาพมากกว่าเข้ามาทดแทน 2. เกิดความรู้ แนวความคิด เทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการรับพนักงานใหม่ที่มีคุณภาพ 3. ลดพฤติกรรมการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพในพนักงานที่ไม่มีใจจะทำงาน เนื่องจากไม่พึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กร โดยพนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงาน 4. ลดความขัดแย้งในองค์กร โดยการลาออกจะเป็นวิธีสุดท้ายในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรง เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล ฝึกอบรมพนักงานใหม่ และค่าใช้จ่ายทางอ้อม เช่น ผลผลิต ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงในระหว่างฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อเข้ามาทดแทนพนักงานเดิม 2. หากบุคคลที่ลาออกเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ จะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ 3. หากบุคคลที่ลาออกมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง มีผลต่อทัศนคติ และพนักงานจะทราบถึงทางเลือกอื่นที่เกี่ยวกับงานใหม่เพิ่มมากขึ้น 4. ทำให้เสียโอกาสที่ดีในการทำโครงการสำคัญ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ในองค์กร
<p>ผลต่อบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคคลที่ลาออก อาจได้รับการจูงใจจากองค์กรใหม่ที่ดีกว่า เช่น รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น ได้ทำงานที่มีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เมื่อมีบุคคลลาออกจากงาน จะทำให้พนักงานคนอื่นเริ่มหาเหตุผลของการลาออกจากงาน และเริ่มแสวงหาทางเลือกในการทำงานใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น

ตารางที่ 2.1

ผลกระทบจากการลาออกของพนักงาน (ต่อ)

ผลดี	ผลเสีย
<p>ผลต่อบุคคล (ต่อ)</p> <p>2. บุคคลที่ลาออกแล้วประสบความสำเร็จ และพนักงานที่ได้รับเลือกเข้าทำงานใหม่ จะเกิดความเชื่อมั่นในตนเองสูง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย</p> <p>3. เมื่อมีบุคคลลาออกไป จะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานที่ยังอยู่มีก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง และการรับพนักงานใหม่ที่มีคุณภาพเข้ามาทดแทน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p>	<p>2. บุคคลที่ลาออกจากงานด้วยความจำเป็น เช่น ย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจเกิดความไม่พึงพอใจในงานใหม่และองค์กรใหม่</p> <p>3. บุคคลที่ลาออกอาจสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่จะได้รับจากองค์กรเดิม เช่น ความอาวุโส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่ขึ้นกับอายุงาน</p> <p>4. การเปลี่ยนงานและองค์กรใหม่ อาจทำให้เกิดความเครียด ทั้งจากลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง หากไม่สามารถจัดการความเครียดนั้นได้ดี</p>
<p>ผลต่อสังคม</p> <p>1. การเปลี่ยนงานแล้วได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จะมีผลเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากร</p> <p>2. บุคคลที่ลาออกจากงานที่มีความเครียด จะช่วยลดค่าใช้จ่ายโดยรวมของการรักษาสุขภาพ ทั้งร่างกายและจิตใจ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความเครียดเกินไป</p>	<p>1. เมื่อมีบุคคลลาออก ทำให้เกิดค่าใช้จ่าย ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตเพิ่มสูงขึ้น และอาจส่งผลให้ราคาสินค้าหรือบริการเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย</p> <p>2. หากขาดแคลนบุคลากร จะไม่สามารถขยายการลงทุน หรือขยายกิจการได้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการผลิตสินค้าและบริการที่ไม่เพียงพอกับความต้องการ</p>

ที่มา: ดัดแปลงจาก รัชชัย บุญเพิ่มราศี (2552, น. 10-12.)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งใจลาออกไว้ ดังนี้

2.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเชื่อมโยงกับอัตราการลาออก โดยพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงมักจะมีโอกาสในการลาออกจากองค์กรต่ำ เนื่องจากเมื่อมีความรู้สึกที่สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร แนวทางองค์กร และค่านิยมขององค์กร จะส่งผลให้พนักงานทุ่มความสามารถ และความพยายามอย่างเต็มที่ และเป็นแรงผลักดันเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดย Allen and Meyer (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเป็น 3 ด้าน ดังนี้

(1) ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีกับองค์กรที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจสูงเป็นเพราะบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป

(2) ความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่อยู่บนพื้นฐานของค่าใช้จ่ายเมื่อพนักงานลาออกจากองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านการคงอยู่สูงเป็นเพราะบุคคลนั้นจำเป็นต้องอยู่ในองค์กรต่อไป

(3) ความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่า เป็นหน้าที่ที่จะยังคงทำงานกับองค์กรต่อ พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงเป็นเพราะบุคคลนั้นรู้สึกว่าควรอยู่ในองค์กรต่อไป (Allen and Meyer, 1990 อ้างถึงใน สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์, 2556)

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นอาจเริ่มต้นจากลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร มีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไปนั้นจะเกิดจากความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานต้องการอย่างเหมาะสม คำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างไปในแต่ละบุคคล และสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานพึงพอใจและเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562)

โดยจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่มีความตั้งใจ ทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างดี

หลายครั้งพนักงานที่มีความตั้งใจทุ่มเทในงานอย่างมาก จะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ และช่วยทำนายอัตราการเข้าและออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากปัจจัยด้านความผูกพันมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน ในกรณีที่การทำงานในแต่ละวันส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่โดยรวมแล้วจะไม่มีผลลดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีประโยชน์ในด้านการลดลงของอัตราการขาดงาน ลาออก หรือเปลี่ยนงานได้ (Buchanan, 1974)

จากแนวคิดของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สมจิตร จันทร์เพ็ญ, 2557) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในองค์กร ซึ่งมีผลต่อรูปแบบการบริหารงานและการกำหนดแนวทางการทำงานของพนักงานในองค์กร 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเป็นหนึ่งเดียวกัน 3) ลักษณะงาน ซึ่งขึ้นกับว่างานที่พนักงานได้รับมอบหมาย มีความสำคัญต่อองค์กร สร้างความท้าทาย และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าให้พนักงานมากน้อยเพียงใด 4) ค่าตอบแทนโดยรวม มีความเหมาะสมและทำให้พนักงานพึงพอใจได้หรือไม่ 5) คุณภาพชีวิต มีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน มีสิ่งส่งเสริมให้ใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุข 6) โอกาสที่ได้รับ ทั้งโอกาสที่จะได้รับการยกย่อง และโอกาสในการพัฒนางานหรือชีวิตส่วนตัว และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เช่น หัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน

นอกเหนือจากความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากถือเป็นภาวะจิตใจทางบวกที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน ดังนั้นแล้วพนักงานจะทุ่มเทในการทำงานและใช้ความพยายามอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (Schaufeli and Bakker, 2004) จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าความผูกพันต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยความผูกพันต่องานสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ (Bakker and Albrecht, 2018) จากบทความของอรรถเดช อุณหเลขกะ (2564) เรื่องการออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวว่า ความผูกพันต่องานมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

(1) ความกระตือรือร้น หมายถึง การที่พนักงานทำงานด้วยพลังระดับสูง ใช้ความพยายามในการทำงาน และไม่ย่อท้อแม้ว่าจะเผชิญกับความยากลำบาก

(2) ความทุ่มเทอุทิศ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน เห็นถึงความสำคัญ มีความภาคภูมิใจ และมีความท้าทายที่จะทำงาน

(3) ความจดจ่อใส่ใจ หมายถึง การที่พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจ และมีความสุขกับการทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และจะมีใครมาทำให้ถอนตัวออกจากงานได้ยาก

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory)

Frederick Herzberg (1974) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัยโดยการสอบถามความพึงพอใจของพนักงาน แล้วสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือขาดงาน แต่แรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงสรุปออกมาได้เป็นทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

2.2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ด้วย ซึ่งได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ เช่น จากผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบแต่เพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

(6) โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้ ในงานวิจัยของวณิชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) มีการกล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานว่าหมายถึง การได้รับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนทักษะ เช่น การเข้ารับอบรมสัมมนา การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมไปถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ปรับขึ้นเงินเดือน ความพึงพอใจในชีวิต และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้น

2.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ กล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้นักงานไม่พอใจในงานที่ทำ แต่ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น ผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อบริษัท

(2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลต่างระดับที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(5) สถานภาพของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และมีศักดิ์ศรี

(6) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร การบริหารองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ

(7) สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน และลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

(8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีผลมาจากการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(9) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

(10) การปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

2.3 การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกสามารถแบ่งได้เป็น 2 หัวข้อใหญ่คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ในแต่ละปัจจัยก็จะมีการศึกษาถึงด้านย่อย ๆ ที่แตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.1.1 ปัจจัยด้านอายุ

นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนยาที่อายุมากมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มการลาออกลดลง อีกทั้งยังมีการศึกษาอื่น ๆ ที่ได้ผลการศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ การศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y การศึกษาของวณิชชชา ทองศิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ การศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย และการศึกษาของภวิกา พูนสุขโช (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ผลการศึกษาล้วนพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานแตกต่างกัน นอกจากนี้ การศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ยังพบว่า อายุส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ และการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลพบว่า ปัจจัยด้านอายุไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

2.3.1.2 ปัจจัยด้านอายุงาน

นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลการศึกษาพบว่า ผู้แทนยาที่มีประสบการณ์การทำงานสูงจะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า ในขณะที่การศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน การศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าอายุงานไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ และการศึกษาของวณิชชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน

2.3.1.3 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)

การศึกษานหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานโดยส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นการศึกษาที่ทำเฉพาะองค์กรลักษณะเดียว หรือเฉพาะสายงานนั้น ๆ ซึ่งจากการค้นคว้างานวิจัยสามารถแบ่งลักษณะขององค์กรที่มีผู้ทำการศึกษาได้ ดังนี้

(1) โรงพยาบาลรัฐบาล โดยจากการศึกษาของพิชญาดา จันทร์บุญ และคณะ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ แพทย์ ทันตแพทย์ และพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในภาครัฐ การได้รับทุนการศึกษาต่อขณะปฏิบัติงานในภาครัฐ 2) ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับงานหรือปริมาณงาน 3) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ความภาคภูมิใจในสายอาชีพ ความสุขในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านอัตราค่าจ้างและสวัสดิการ 5) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร เช่น โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

(2) โรงพยาบาลเอกชน โดยจากการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและอายุ ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน

เพศหญิงมีแนวโน้มการลาออกมากกว่าเพศชาย และพนักงานที่มีอายุมากขึ้นมีแนวโน้มการลาออก ลดลง สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบาและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก นอกจากนี้ สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีกลุ่ม ตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพล ต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่มากที่สุดคือ ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านองค์กร และด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ เปลี่ยนงานใหม่

(3) รื่นชยา โดยจากการศึกษาของนภคิน แก้วปัญญา (2563) ที่ศึกษา เรื่อง เหตุผลการเคลื่อนย้ายกำลังคนของเภสัชกรร้านยาในจังหวัดเชียงใหม่: งานวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเภสัชกรในการย้ายเข้าและย้ายออกจากร้านยา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อุปนิสัยส่วนตัว และเหตุผลที่เกี่ยวกับครอบครัว ปัจจัยด้านลักษณะของ งานในร้านยา ความมั่นคงของเงินเดือน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานและการฝึกงาน

(4) บริษัทา โดยจากการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของ ผู้แทนยา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ อายุงาน สถานภาพ และปัจจัยทางด้านองค์กร คือ ความ พึงพอใจกับผู้ร่วมงาน ในขณะที่ การศึกษาของดาวเดือน โลหิตปุระ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อการลาออกของพนักงาน มีทั้งหมด 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร ปัจจัยด้านหัวหน้างาน ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการลาออกของพนักงาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

(5) หน่วยงานรัฐบาล โดยจากการศึกษาของจิตาภา เสน่ห์นุช (2553) ที่ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เภสัชกรรม ผลการศึกษาพบว่า ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ขณะที่ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร การศึกษาของพรทิพย์ ลีลาคนาทรัพย์ และ ชญานุตม์ นิรมร (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากร ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า และยังพบว่า ความพึงพอใจในด้านโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานเช่นเดียวกัน ในขณะที่ การศึกษาของพรนิภา ศรีวรรมาศ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการคำภายใน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก แต่ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย และปัจจัยด้านความผูกพันกับองค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก การโอนย้ายของข้าราชการ นอกจากนี้ การศึกษาของววรรษพร อากาศแจ้ง (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกมีเพียง 2 ปัจจัย ได้แก่ สถานะทางอาชีพ และสัมพันธภาพในการทำงาน

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1 ของเวทียุณณ์ เจษฎาถาวรวงศ์ (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาอาชีพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งหมดนี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานนี้มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งจากการศึกษาของสิริรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ (2561) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลในจังหวัดทางภาคใต้จังหวัดหนึ่ง ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกอีกด้วย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีแนวโน้มที่มีการลาออกจากงานแตกต่างกันด้วย ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพิ่มเติมว่า ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกหรือไม่

2.3.1.4 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y ผลการศึกษาพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่การศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษา

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่

2.3.2 ปัจจัยด้านองค์กร

2.3.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จิตาภา เสน่ห์หนูช (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม ผลการศึกษาพบว่า ความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ในขณะที่การศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก และการศึกษาของศรียุญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤติ Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและบทบาทในงานที่ชัดเจน และคุณค่าในงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษะเจริญ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y ผลพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งเป็นปัจจัยผลักดัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน การศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ผลพบว่า ลักษณะงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกลิน วิตะกุล (2562) ที่ศึกษาความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย และการศึกษาของภวิกา พูนสุขโข (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ทั้ง 2 การศึกษาได้ผลว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน อีกทั้งการศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านการคั่นหางานที่ใช่ (ช่วงทดลอง) และการศึกษาของณดา วัฒนชาติขยมนันท์ (2564) ที่ศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสบอบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ผลพบว่า ปัจจัยด้านความซับซ้อนของงานส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของ

พนักงาน กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาทั้งหมดได้ผลการศึกษาว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

2.3.2.2 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

ศิริมา ทองผิว (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของวณิชชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผลพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก และการศึกษาของศรีธัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤติ Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลการศึกษาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก เช่นเดียวกับการศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย

2.3.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชวัชรบูรณะ กรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก ในขณะที่นิรมล กะการดี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ผลพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อย

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y การศึกษาของกสิณ วิตะกุล (2562) ที่ศึกษาความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย การศึกษาของวณิชชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ การศึกษาของณดา วัฒนาดิษยนันท์ (2564) ที่ศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท

สอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง และการศึกษาของภวิกา พูนสุขโช (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยผลของการศึกษาล้วนพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลการศึกษากลับพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก

2.3.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชวัชรบุรี ริมถนน กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ผลพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน และการศึกษาของศรีัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤติ Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาอื่น ๆ ได้แก่ การศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ผลพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ และอีก 3 การศึกษาคือ การศึกษาของวณิชชญา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ การศึกษาของภวิกา พูนสุขโช (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง และการศึกษาของณดา วัฒนาดิษยพันธ์ (2564) ที่ศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทสอบบัญชีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ทั้งหมดล้วนได้ผลการศึกษาว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม มีการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยาผลพบว่า ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก สอดคล้องกับการศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

ย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย

2.3.2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ผลพบว่า ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจกับผู้ร่วมงาน มีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพงษ์ จิตวิมุตติ (2557) ที่ศึกษาเรื่องสาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการลาออกและวางแผนโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งเดียวกัน การศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ผลพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ และการศึกษาของวณิชชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ ผลพบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก นอกจากนี้ การศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ โดยจากการศึกษาของศรีธัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤติ Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะดีหรือไม่ก็ไม่ได้ทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง

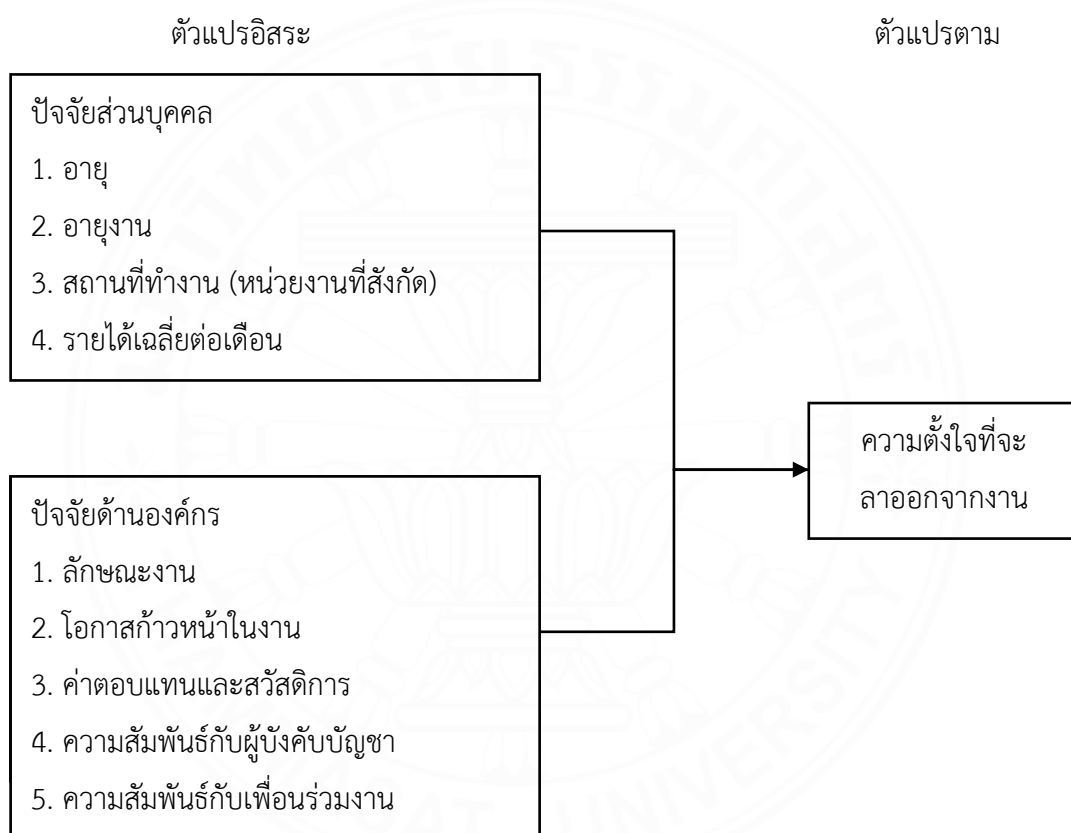
จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยดังแสดงในภาพที่ 2.3

2.4 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรมีกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้

ภาพที่ 2.3

กรอบแนวคิดของงานวิจัย



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกร” นี้ เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งคำถามในแบบสอบถามมีการออกแบบ โดยอ้างอิงและดัดแปลงจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูล เชิงสถิติจากการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จากนั้นจะนำเสนอผลการวิจัยด้วยการ บรรยายและสรุปผลทางสถิติ โดยกระบวนการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 การศึกษาลักษณะประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่ม ตัวอย่าง
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การศึกษาลักษณะประชากร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ลักษณะประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ใน ด้านเภสัชกรรม ประเมินการจากจำนวนเภสัชกรที่ขอขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เภสัชกรรมสะสมทั่วประเทศไทยจำนวน 45,707 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564)

3.1.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ ในด้านเภสัชกรรม ซึ่งการประเมินการจากจำนวนเภสัชกรที่ขอขึ้นทะเบียนฯ ยังไม่สามารถสะท้อน ตัวเลขประชากรทั้งหมดได้ เนื่องจากเภสัชกรบางท่านแม้จะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่ปัจจุบัน อาจไม่ได้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ในด้านเภสัชกรรมแล้ว ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จึงกำหนด กลุ่มตัวอย่างตามกรณีที่ไม่ทราบประชากร ด้วยสมมติฐานว่า ข้อมูลมีการกระจายตัวแบบปกติ (Normal Distribution) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง กำหนดระดับความแปรปรวน

สูงสุด คือ $p = 0.5$ และ $q = 0.5$ กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการเลือกตัวอย่างได้ 5% ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงคำนวณได้ ดังนี้

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

p = โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์หรือสัดส่วนของคุณลักษณะที่สนใจในกลุ่มตัวอย่าง

q = โอกาสที่จะไม่เกิดเหตุการณ์ เท่ากับ $1 - p$ ในกรณีของกลุ่มตัวอย่าง

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

เมื่อนำไปแทนค่าในสูตรโดยที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดย ค่า $z = 1.96$ และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณสัดส่วนประชากรทั้งหมดที่ยอมรับได้ คือ 5% หรือค่า $e = 0.05$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

จากการคำนวณข้างต้น พบว่าในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรอย่างแท้จริง จะมีกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 385 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Judgmental or Purposive Sampling) คือ เลือกแจกแบบสอบถามเฉพาะเกษตรกรที่ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้ในด้านเกษตรกรรมในขณะที่ตอบแบบสอบถาม และไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งเป็นวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การแจกแบบสอบถามจะทำผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ลดระยะเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- (1) ปัจจัยด้านอายุ
- (2) ปัจจัยด้านอายุงาน
- (3) ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)
- (4) ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

- (1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน
- (2) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน
- (3) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- (4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.2.2 ตัวแปรตาม

ตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้ คือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

3.3 สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.3.1 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 เภสัชกรที่มีอายุต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 เภสัชกรที่มีอายุงานต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 เภสัชกรที่มีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 เภสัชกรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกัน

3.3.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านองค์กร

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากรางานของเภสัชกร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดในแบบสอบถามทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นส่วนคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ มีคำถาม 2 ข้อ ได้แก่ คำถามเพื่อยืนยันอาชีพว่าผู้ตอบแบบสอบถามทำงานเป็นเภสัชกร และสถานะในการทำงาน ปัจจุบันว่าไม่ได้เป็นเจ้าของกิจการ หากปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ทำงานเป็นเภสัชกร และมีสถานะเป็นเจ้าของกิจการ ก็จะจบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนต่อไปได้จะต้องเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์ทั้ง 2 ข้อ ข้างต้น

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความ และสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีคำถามแบบให้เลือกเพียง 1 คำตอบ (Single Choice) และคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์การลาออกจากรางาน ได้แก่ จำนวนครั้งของการลาออก และเหตุผลสำคัญในการลาออก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมข้อความ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์

ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Five-Point Likert Scales) และในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่สามารถประเมินระดับความเห็นได้ จะมีคะแนนเท่ากับ 0 คะแนน ซึ่งรายละเอียดมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่สามารถประเมินได้	0

สำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ผู้วิจัยจะใช้หลักการแบ่งช่วงตามการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากแบบสอบถาม คะแนนที่สูงที่สุด คือ 5 คะแนน และคะแนนต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน หากถึงกลางพิสัย โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากผลการคำนวณข้างต้นพบว่า ความกว้างของอันตรภาคชั้นแต่ละระดับมีค่าเท่ากับ 0.8 จึงสามารถกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถาม ดังรายละเอียดด้านล่าง

ระดับค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	เห็นด้วยปานกลาง

1.81-2.60	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น เช่นเดียวกับส่วนที่ 3 ของแบบสอบถาม แต่ในส่วนนี้จะไม่มียกระดับความคิดเห็นในหัวข้อไม่สามารถประเมินได้ และสำหรับการแปลความหมายค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใช้วิธีการเดียวกันกับส่วนที่ 3

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ร่างแบบสอบถาม โดยยึดตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และขอบเขตของการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมในเนื้อหาที่ต้องการวัด และปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นจึงประเมินความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงมากที่สุด

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้มาจากการทำแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามที่สร้างจาก Google Forms ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วในระยะเวลาจำกัด ซึ่งมีระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยในช่วง 20 กุมภาพันธ์ ถึง 7 มีนาคม 2566 จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์โดยหลักการทางสถิติจากการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ โดยทำการศึกษาและนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Average) เป็นต้น

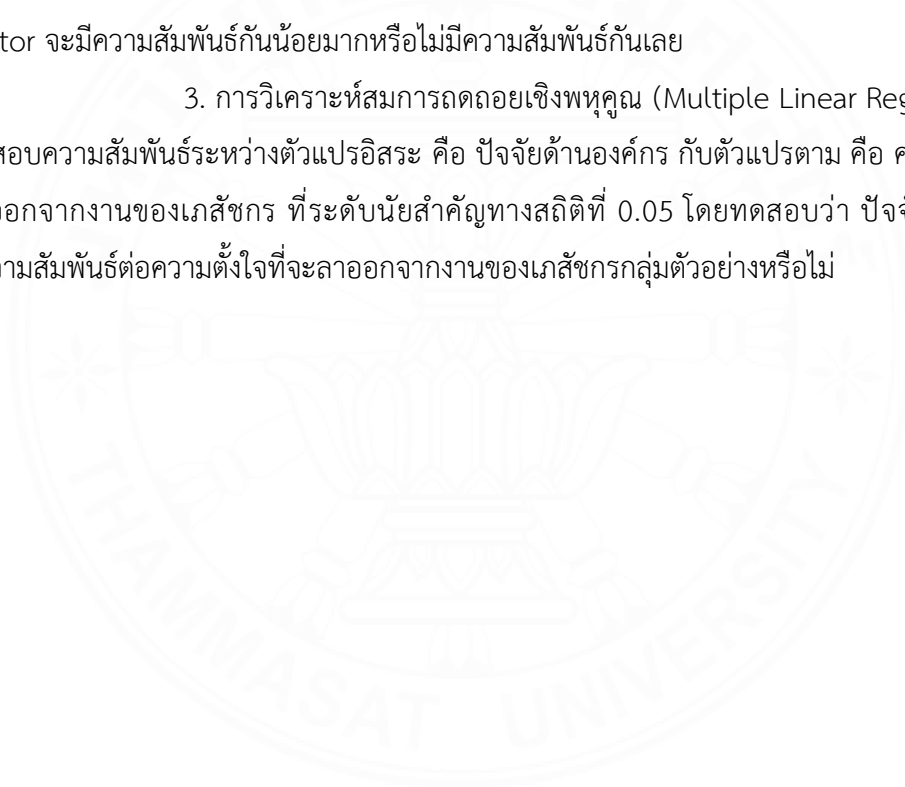
3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยมีการใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ในกรณีที่พบความแตกต่าง จะทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

2. การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อเป็นการรวมกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเข้าด้วยกัน โดยตัวแปรที่อยู่ใน Factor เดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งอาจมีได้ทั้งทิศทางบวก (ไปในทิศทางเดียวกัน) หรือทิศทางลบ (ไปในทางตรงกันข้าม) ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละ Factor จะมีความสัมพันธ์กันน้อยมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

3. การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านองค์กร กับตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยทดสอบว่า ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรกลุ่มตัวอย่างหรือไม่



บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยในบทที่ 4 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทำการประมวลผล วิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รวมถึงนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร
- 4.3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
- 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
- 4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัย ผู้วิจัยต้องการกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 385 ราย เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ ถึง 7 มีนาคม 2566 โดยได้รับข้อมูลแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 394 ชุด และนำมาจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

ตารางที่ 4.1

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. ปัจจัยส่วนบุคคล: ด้านอายุ	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ต่ำกว่า 30 ปี	194	49.24
30 – 39 ปี	152	38.57
40 ปีขึ้นไป	48	12.19
รวม	394	100.00

ตารางที่ 4.1

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

2. ปัจจัยส่วนบุคคล: ด้านอายุงาน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
น้อยกว่า 3 ปี	117	29.69
3 – 5 ปี	157	39.85
6 ปีขึ้นไป	120	30.46
รวม	394	100.00
3. ปัจจัยส่วนบุคคล: ด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
โรงพยาบาลรัฐบาล	95	24.11
โรงพยาบาลเอกชน	75	19.04
ร้านยา	52	13.20
หน่วยงานของรัฐบาล	53	13.45
บริษัทยา	119	30.20
รวม	394	100.00
4. ปัจจัยส่วนบุคคล: รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	19	4.82
30,001 – 40,000 บาท	81	20.56
40,001 – 50,000 บาท	121	30.71
50,001 – 60,000 บาท	76	19.29
60,001 – 70,000 บาท	32	8.12
70,001 – 80,000 บาท	26	6.60
80,001 – 90,000 บาท	9	2.29
90,001 – 100,000 บาท	11	2.79
มากกว่า 100,000 บาท	19	4.82
รวม	394	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกรทั้งหมด 394 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.24 มีอายุงาน 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.85 มีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) เป็นบริษัทยา คิดเป็นร้อยละ 30.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.79

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเรื่องประสบการณ์การลาออก และเหตุผลสำคัญในการลาออกเพิ่มเติม โดยมีข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.2

ประสบการณ์การลาออกและเหตุผลสำคัญในการลาออกของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์การลาออก	จำนวน (คน)	สัดส่วน (%)
ไม่เคยลาออก	181	45.94
1 – 3 ครั้ง	187	47.46
4 – 6 ครั้ง	22	5.58
7 – 9 ครั้ง	3	0.76
10 ครั้งขึ้นไป	1	0.26
รวม	394	100.00
อันดับเหตุผลสำคัญในการลาออก	จำนวนเหตุผล	สัดส่วน (%)
1. ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม	58	18.35
2. ภาระงานที่มากเกินไป	47	14.87
3. ไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน/ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ	39	12.34
4. ต้องการพัฒนาตัวเอง/ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่	38	12.03
5. ไม่พอใจวิธีการทำงานของหัวหน้างาน	26	8.23
6. ไม่มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	24	7.59
7. ไม่พอใจในระบบองค์กร/ไม่สามารถเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้	23	7.28
8. เวลาทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่สมดุลกัน	21	6.65
9. การเดินทางไม่สะดวก/ต้องการทำงานใกล้บ้าน	20	6.33
10. ไม่ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน	12	3.80
11. ต้องการความมั่นคง	8	2.53
รวม	316	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ลาออกจำนวน 1 – 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.46 และเหตุผลสำคัญในการลาออกโดยสรุป มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 18.35 ของเหตุผลทั้งหมดจากผู้ที่เคยมี

ประสบการณ์การลาออกจางาน รองลงมาคือ ภาระงานที่มากเกินไป และไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่ การงาน/ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.87 และ 12.34 ตามลำดับ

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการคัดกรองและมีความสมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 394 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมานำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาแปลค่าตั้งรายละเอียดที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 สำหรับหัวข้อนี้จะนำเสนอปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...			
1.1 ... มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.97	0.86	เห็นด้วยมาก
1.2 ... ตรงกับความถนัดและความสนใจ	4.01	0.91	เห็นด้วยมาก
1.3 ... ท้าทายต่อความสามารถ	3.88	0.95	เห็นด้วยมาก
1.4 ... ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่	3.42	1.13	เห็นด้วยมาก
1.5 ... ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง	3.72	1.06	เห็นด้วยมาก
1.6 ... มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น	3.24	1.43	เห็นด้วยปานกลาง
1.7 ... ลักษณะโดยรวมของงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	3.69	1.07	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน			
2.1 องค์กรมีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง	3.56	1.19	เห็นด้วยมาก
2.2 หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง	3.49	1.18	เห็นด้วยมาก
2.3 องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ	3.13	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
2.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	3.12	1.30	เห็นด้วยปานกลาง
2.5 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.23	1.29	เห็นด้วยปานกลาง
2.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	3.03	1.38	เห็นด้วยปานกลาง
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ			
3.1 องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	0.99	เห็นด้วยมาก
3.2 ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงาน	3.13	1.20	เห็นด้วยปานกลาง
3.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความู้ความสามารถ ลักษณะงาน ปริมาณงานที่ท่านทำ	3.12	1.13	เห็นด้วยปานกลาง
3.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม	3.16	1.22	เห็นด้วยปานกลาง
3.5 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.62	0.99	เห็นด้วยมาก
3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	3.52	1.16	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชา ...			
4.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	3.87	1.04	เห็นด้วยมาก
4.2 ... ให้การสนับสนุน/ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	3.74	1.14	เห็นด้วยมาก
4.3 ... เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการ ทำงาน	3.83	1.14	เห็นด้วยมาก
4.4 ... ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.45	1.29	เห็นด้วยมาก
4.5 ... มักคอยกระตุ้น จูงใจ และให้กำลังใจในการ ทำงานเสมอ	3.32	1.33	เห็นด้วยปานกลาง
4.6 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงาน ในองค์กรปัจจุบัน	3.12	1.46	เห็นด้วยปานกลาง
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ...			
5.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	4.21	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
5.2 ... ทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.18	0.83	เห็นด้วยมาก
5.3 ... ต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.14	0.86	เห็นด้วยมาก
5.4 ... กับท่านสามารถปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.78	1.18	เห็นด้วยมาก
5.5 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานใน องค์กรปัจจุบัน	3.93	1.08	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.3 หากพิจารณาปัจจัยส่วนย่อยจากปัจจัยด้านองค์กรทั้งหมด 30 ปัจจัย พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด 5 ปัจจัย เรียงจากมากไปน้อย คือ

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (เห็นด้วยมากที่สุด) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงานต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ทั้งนี้ หากทำการพิจารณาปัจจัยหลักขององค์กรทั้ง 5 ปัจจัย สามารถสรุประดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัยได้ ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอันดับแรกสุด คือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอันดับแรกสุด คือ องค์กรมีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 รองลงมาคือ หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.18

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอันดับแรกสุด คือ รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอันดับแรกสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 1.04 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.14

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอันดับแรกสุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (เห็นด้วยมากที่สุด) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83

4.3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการคัดกรองและมีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 394 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาเสนอในรูปแบบของ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้มาแปลค่าดังรายละเอียดที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 สำหรับหัวข้อนี้จะนำเสนอความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร โดยผู้วิจัยใช้ตัวชี้วัด 3 ตัวแปรในการวัดค่าความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และเมื่อนำมาศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ตัวชี้วัด 3 ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ค่าเฉลี่ยของตัวชี้วัด 3 ตัวแปรนี้เป็นตัวชี้วัดตัวแปรตาม

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลค่า
ปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน			
1. ท่านมีความคิดอยากลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น	3.52	1.26	เห็นด้วยมาก
2. ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบันทันทีหากมีโอกาสที่ดี	3.84	1.21	เห็นด้วยมาก
3. ท่านจำเป็นต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะยังไม่สามารถหางานใหม่ได้ในขณะนี้	3.18	1.40	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมของตัวชี้วัดปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	3.52	1.07	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า หากพิจารณาค่าเฉลี่ยรวมของตัวชี้วัดปัจจัยด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 1.07 โดยเมื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณเป็นรายด้าน พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณ อันดับแรกสุด คือ เกษียณพร้อมที่จะลาออกจากองค์กร ปัจจุบันทันทีหากมีโอกาสที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.21 รองลงมาคือ เกษียณมีความคิดที่อยากจะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (เห็นด้วยมาก) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.26

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณ

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการคัดกรองและมีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 394 ชุด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณ ซึ่งเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยที่กรอบแนวคิดของปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยวิธีทางสถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านอายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 รายละเอียดดังนี้

4.4.1 อายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 1 เกษียณที่มีอายุต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของเกษียณแตกต่างกันหรือไม่ ดังนี้

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษียณแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์อายุกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

อายุ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
อายุต่ำกว่า 30 ปี	194	3.56	1.07	0.08
อายุ 30 – 39 ปี	152	3.58	1.03	0.08
อายุ 40 ปีขึ้นไป	48	3.14	1.13	0.16

ตารางที่ 4.6

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	7.792	2	3.90	3.45	0.03
Within Groups	441.283	391	1.13		
Total	449.08	393			

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจัดกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ช่วงกว้างของอายุใกล้เคียงกัน และไม่ให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีขนาดน้อยกว่า 30 คน ซึ่งกลุ่มใดที่มีขนาดน้อยกว่า 30 คนจะถูกนำไปรวมกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน

จากตารางที่ 4.6 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) **จึงยอมรับสมมติฐาน H_1** สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากเกษตรกรที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีเป้าหมายและความต้องการในชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น ในวัยที่เพิ่งจบการศึกษา และเริ่มต้นทำงาน เกษตรกรจะต้องการคั่นหางานที่ตัวเองสนใจ เมื่อเริ่มทำงานได้สักระยะ จะเริ่มต้องการหาความท้าทายใหม่ ๆ หรือคั่นหางานที่เหมาะสมกับตัวเองมากขึ้น และเมื่ออายุเริ่มมากขึ้น ก็จะต้องการความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันจึงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกของผู้แทนยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านอายุส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของวณิชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ พบว่า อายุที่ต่างกัน ทำให้การตัดสินใจลาออกของพนักงานโดยรวมต่างกัน

ตารางที่ 4.7

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

กลุ่มอายุ (I)	กลุ่มอายุ (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
อายุต่ำกว่า 30 ปี	อายุ 30 – 39 ปี	-0.02	0.16	0.83
	อายุ 40 ปีขึ้นไป	0.42*	0.17	0.02
อายุ 30 – 39 ปี	อายุ 40 ปีขึ้นไป	0.44*	0.18	0.01

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.7 เกสซ์กรในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เกสซ์กรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เปรียบเทียบกับเกสซ์กรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเกสซ์กรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า และสำหรับเกสซ์กรที่มีอายุ 30 – 39 ปี เปรียบเทียบกับเกสซ์กรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเกสซ์กรที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า สังเกตได้ว่า เกสซ์กรที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า เนื่องจากอายุน้อย อยู่ในวัยที่ต้องการค้นหางานที่ใช่สำหรับตัวเอง ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น การย้ายสายงาน หรือต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น ศึกษาต่อเฉพาะทาง ในขณะที่เกสซ์กรที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในวัยที่ต้องการความมั่นคง เริ่มมีการสร้างครอบครัว ได้ค้นพบงานที่ใช่สำหรับตัวเอง และได้เพิ่มพูนประสบการณ์ให้ตัวเองมากพอแล้ว จึงมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยาพบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ 31 – 35 ปี มีแนวโน้มการลาออกสูงที่สุด และเมื่ออายุเพิ่มขึ้น แนวโน้มในการลาออกจะลดลง โดยผู้แทนที่มีอายุมากกว่า 50 ปีจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำที่สุด และการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 25 – 35 ปี มีแนวโน้มลาออกมากที่สุด และยิ่งอายุมากขึ้น แนวโน้มการลาออกจะยิ่งลดลง โดยพนักงานที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มการลาออกน้อยที่สุด รวมไปถึงการศึกษาของวนิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาเรื่องการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 – 30 ปี มีแนวโน้มการตัดสินใจลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 35 ปี และ 35 ปีขึ้นไป

4.4.2 อายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 2 เกสซ์กรที่มีอายุงานต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของเกสซ์กรแตกต่างกันหรือไม่ ดังนี้

H_0 : อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

ผลการวิเคราะห์อายุงานกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

อายุงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
น้อยกว่า 3 ปี	117	3.35	1.12	0.10
3 – 5 ปี	157	3.70	1.05	0.08
6 ปีขึ้นไป	120	3.43	1.02	0.09

ตารางที่ 4.9

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.38	2	4.70	4.17	0.02
Within Groups	439.70	391	1.13		
Total	449.08	393			

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจัดกลุ่มอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ช่วงกว้างของอายุงานใกล้เคียงกัน และไม่ให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีขนาดน้อยกว่า 30 คน ซึ่งกลุ่มใดที่มีขนาดน้อยกว่า 30 คนจะถูกนำไปรวมกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน

จากตารางที่ 4.9 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) **จึงยอมรับสมมติฐาน H_1** สรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ

ที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในแต่ละช่วงชีวิตของเกษตรกร จะมีเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน อายุงานก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะถูกนำมาพิจารณาประกอบกับการตัดสินใจลาออก เช่น หากต้องการมีความเชี่ยวชาญในระบบการทำงานขององค์กร ก็จะต้องทำงานที่องค์กรเดิมเป็นเวลานาน หากต้องการเพิ่มฐานเงินเดือนอย่างรวดเร็ว ก็จะต้องย้ายองค์กรบ่อยครั้ง หรือหากทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรไม่เข้ากันกับตัวเอง ก็จะต้องย้ายงานไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะเจอองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของผู้แทนยา

ตารางที่ 4.10

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

กลุ่มอายุงาน (I)	กลุ่มอายุงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
น้อยกว่า 3 ปี	3 – 5 ปี	-0.35*	0.13	0.01
	6 ปีขึ้นไป	-0.08	0.14	0.55
3 – 5 ปี	6 ปีขึ้นไป	0.27*	0.13	0.04

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.10 เกษตรกรในกลุ่มอายุงานที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ เกษตรกรที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี และอายุงาน 3 – 5 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเกษตรกรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า เนื่องจาก เกษตรกรที่เพิ่งเริ่มทำงานในองค์กร เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 3 ปี จะยังอยู่ในช่วงเรียนรู้งาน ยังรู้สึกตื่นเต้นที่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และยังไม่เกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน นอกจากนี้ ค่านิยมของสังคมไทยบางส่วนยังใช้อายุงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงความอดทนต่องาน และเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ใช้คัดเลือกคนเข้าทำงาน ดังนั้น เกษตรกรบางส่วนจะไม่ย้ายงานในช่วงที่อายุงานน้อย เพื่อแสดงถึงความอดทนในการทำงาน ในขณะที่เมื่อทำงานที่องค์กรเดิมนาน 3 – 5 ปี เกษตรกรจะเริ่มมีความเชี่ยวชาญกับระบบขององค์กร สามารถทำงานได้อย่างง่ายดายโดยอาศัยประสบการณ์จากการทำงาน ไม่มีความรู้สึกตื่นเต้นหรือความรู้สึกแปลกใหม่ จึงเริ่มมีความคิดอยากหาความท้าทายใหม่ในต่างองค์กร และอายุงาน 3 – 5 ปี เป็นตัวเลขที่สามารถพิสูจน์ได้ว่ามีความอดทนในการทำงาน รวมถึงองค์กรส่วนใหญ่จะต้องการรับคนที่มีประสบการณ์ เพื่อประหยัดต้นทุนการอบรม และใช้ประสบการณ์ที่มีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นโอกาสอันดีที่เกษตรกรที่มี

ประสบการณ์ในระดับหนึ่งจะสามารถหางานได้ง่าย และปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของตัวเองให้เพิ่มสูงขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มเกษียณที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี และอายุงาน 6 ปีขึ้นไป พบว่า เกษียณที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี ก็มีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการมากกว่าเช่นกัน เนื่องจากหากทำงานในองค์กรเดิมนานเกิน 6 ปีขึ้นไป จะมีความเชี่ยวชาญในระบบการทำงาน มีความคุ้นชินกับวัฒนธรรมองค์กร และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเรียบร้อยแล้ว จึงมีโอกาที่จะย้ายงานน้อยกว่า ซึ่งผลการศึกษาทั้ง 2 คู่นี้ สอดคล้องกับการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ผู้แทนยากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 3 ปี มีแนวโน้มลาออกน้อยกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งบริษัทยาส่วนใหญ่ต้องการรับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และผู้แทนยากลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี มีแนวโน้มในการลาออกลดลงเนื่องจากประสบการณ์การทำงานและค่าจ้างต่อปีที่ได้รับจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4.4.3 สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ

สมมติฐานที่ 3 เกษียณที่มีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาว่า สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของเกษียณแตกต่างกันหรือไม่ ดังนี้

H_0 : สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของเกษียณไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของเกษียณแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

ผลการวิเคราะห์สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ

สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
โรงพยาบาลรัฐบาล	95	3.72	1.08	0.11
โรงพยาบาลเอกชน	75	3.92	0.85	0.10
ร้านยา	52	3.42	1.19	0.17
หน่วยงานของรัฐบาล	53	2.97	1.13	0.16
บริษัทยา	119	3.38	0.98	0.89

ตารางที่ 4.12

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34.51	4	8.63	8.1	0.00
Within Groups	414.56	389	1.07		
Total	449.08	393			

จากตารางที่ 4.12 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปได้ว่า สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากวิชาชีพเภสัชกรมีความหลากหลายทางลักษณะงาน ดังนั้น สถานที่ทำงานแต่ละที่จะมีรูปแบบในการทำงาน เวลาทำงาน และระบบองค์กรที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันตามความพึงพอใจของผู้ทำงาน เภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลจะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาเรื่องยากับผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ ประสานรายการยาของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ประเมินอาการไม่พึงประสงค์จากการใช้ยา บริหารจัดการคลังยา เตรียมยาให้กับผู้ป่วย เฉพาะราย เป็นต้น นอกเหนือจากการใช้ทักษะพื้นฐานของเภสัชกรแล้ว ยังต้องใช้ทักษะการติดต่อประสานงานอย่างมาก เนื่องจากต้องทำงานร่วมกันกับสหวิชาชีพหลากหลายสาขา ซึ่งโรงพยาบาล รัฐบาลและเอกชนก็จะมีลักษณะของผู้ป่วยและระบบยาที่แตกต่างกันไป ในขณะที่เภสัชกรที่ทำงานร้านยาต้องใช้ทั้งทักษะพื้นฐานของเภสัชกรและทักษะด้านการค้าขาย ร้านยาถือเป็นด่านแรกในการคัดกรองผู้ป่วยเบื้องต้น หากอาการเจ็บป่วยไม่รุนแรงก็จะจ่ายยาเพื่อบรรเทาอาการ แต่หากอาการเจ็บป่วยรุนแรง หรือมีแนวโน้มจะรุนแรงมากขึ้น ก็มีหน้าที่ส่งต่อผู้ป่วยไปโรงพยาบาล นอกจากการให้คำแนะนำเรื่องยาและวิธีดูแลตัวเองแล้ว เภสัชกรร้านยายังต้องสามารถให้คำแนะนำเรื่องการใช้สมุนไพร ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร อาหารเสริมทางการแพทย์ ไปจนถึงเวชภัณฑ์ต่าง ๆ อีกด้วย สำหรับเภสัชกรที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล มีหน้าที่ที่หลากหลายขึ้นกับหน่วยงานที่สังกัด เช่น องค์กรเภสัชกรรม สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มหาวิทยาลัย ศูนย์บริการสาธารณสุข มีทั้งที่ได้ทำงานกับผู้ป่วยโดยตรง ไปจนถึงอยู่เบื้องหลังการทำงานเพื่อขับเคลื่อนวิชาชีพเภสัชกรรมให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง หรือเป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลิตเภสัชกรรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับวิชาชีพเภสัชกรรม และสุดท้ายคือ เภสัชกรที่ทำงานในบริษัทยา ซึ่งจะมีหน้าที่ที่หลากหลาย โดย

ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับยาโดยตรง เช่น ให้ข้อมูลเรื่องยาเชิงลึกกับบุคลากรทางการแพทย์ แนะนำยาใหม่ให้บุคลากรทางการแพทย์รู้จัก ควบคุมดูแลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับยา การผลิตยา ไปจนถึงการควบคุมคุณภาพของยาที่จะวางจำหน่ายสู่ประชาชน ดังนั้น การทำงานในสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการทำงาน เวลาทำงาน และระบบองค์กรที่แตกต่างกัน จึงมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

กลุ่มสถานที่ทำงาน (I)	กลุ่มสถานที่ทำงาน (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
โรงพยาบาลรัฐบาล	โรงพยาบาลเอกชน	-0.19	0.16	0.23
	ร้านยา	0.31	0.18	0.09
	หน่วยงานของรัฐบาล	0.75*	0.18	0.00
	บริษัทยา	0.34*	0.14	0.02
โรงพยาบาลเอกชน	ร้านยา	0.50*	0.19	0.01
	หน่วยงานของรัฐบาล	0.95*	0.19	0.00
	บริษัทยา	0.53*	0.15	0.00
ร้านยา	หน่วยงานของรัฐบาล	0.45*	0.20	0.03
	บริษัทยา	0.03	0.17	0.85
หน่วยงานของรัฐบาล	บริษัทยา	-0.42*	0.17	0.02

* ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 เภสัชกรที่ทำงานในสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 7 คู่ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากภาพรวมแล้วพบว่า เภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการทำงานต้องพบเจอผู้ป่วยที่มีหลากหลายรูปแบบ มีเวลาทำงานที่นอกเหนือจากเวลาราชการหรือที่เรียกว่าการขึ้นเวรการทำงานในโรงพยาบาลส่วนใหญ่ เภสัชกรต้องขึ้นเวรนอกเหนือเวลาราชการ โดยเฉพาะเวลากลางคืน และเวลาการขึ้นเวรจะแตกต่างกันในแต่ละวัน ส่งผลกระทบต่อเวลาในชีวิตส่วนตัวที่เปลี่ยนไปในทุกวัน เช่นกัน นอกจากนี้ เภสัชกรจะต้องทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ เช่น จ่ายยาให้ผู้ป่วยตามคำสั่งของแพทย์ แนะนำวิธีการใช้ยาเพื่อให้ผู้ป่วยใช้ยาได้อย่างถูกต้อง โดยบทบาทสำคัญของเภสัชกรคือการตรวจสอบ

การส่งจ่ายยา ป้องกันการเกิดปัญหาจากการใช้ยา หากการส่งจ่ายยาของแพทย์มีความเสี่ยงที่จะทำให้ผู้ป่วยได้รับอันตรายหรือไม่ได้รับประโยชน์จากการใช้ยาอย่างเต็มที่ เกสซ์กรก็มีหน้าที่ปรึกษาเรื่องยากับแพทย์ รวมไปถึงการตอบคำถามเรื่องยาให้กับบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกำหนดอาหาร เป็นต้น ซึ่งเมื่อเกสซ์กรต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในเวลาเดียวกัน และต้องแข่งขันกับเวลาจากการที่มีผู้ป่วยเข้ารับบริการจำนวนมาก จึงเกิดเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นในทุกวัน สอดคล้องกับบทความวิชาการของนิลวรรณ อยู่ภักดี และ พิศาลสิทธิ์ ธนวุฒิ (2560) เรื่อง การคาดการณ์อัตรากำลังเกสซ์กรสาขาเภสัชกรรมโรงพยาบาลใน 20 ปี (พ.ศ. 2558-2578) พบว่า การคาดการณ์ฯ ในปี 2578 มีความต้องการเกสซ์กรอย่างน้อยที่สุด 69,723 และ 50,502 คน ตามลำดับ เท่ากับว่าประเทศไทยกำลังขาดแคลนเกสซ์กรในสาขาเภสัชกรรมโรงพยาบาลทุกระดับ สาเหตุหนึ่งมาจากการที่เกสซ์กรลาออกจากโรงพยาบาลไปทำงานในสาขาอื่น

ในขณะที่ เกสซ์กรที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยที่สุด เนื่องจากรูปแบบการทำงานไม่ได้เน้นที่การสร้างผลกำไร แต่เป็นการเน้นที่งานด้านคุณภาพเป็นหลัก และในบางหน่วยงานจะเป็นการทำงานเบื้องหลังเพื่อสนับสนุนวิชาชีพเภสัชกรรม จึงไม่มีความกดดันในการรับมือกับผู้ป่วยจำนวนมาก เวลาการทำงานส่วนใหญ่จะตามเวลาราชการ ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาในชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ หากเกสซ์กรได้บรรจุเป็นข้าราชการ ก็จะเกิดความมั่นคงในระยะยาว โอกาสในการลาออกก็จะลดน้อยลง

จากผลการศึกษาดังกล่าว แม้ว่าจะทำอาชีพเป็นเกสซ์กรเหมือนกัน แต่หากมีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรแตกต่างกัน และในแต่ละสถานที่ทำงานก็ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกันอีกด้วย แต่เนื่องจากสถานที่ทำงานแต่ละแห่งก็มีข้อดี ข้อเสีย และลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป ซึ่งบางสิ่งก็ไม่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้นแล้วจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะหาวิธีบริหารจัดการข้อดีให้เด่นชัดขึ้น และลดข้อเสียให้ได้มากที่สุด เพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

4.4.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สมมติฐานที่ 4 เกสซ์กรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน

กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรแตกต่างกันหรือไม่ ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14

ผลการวิเคราะห์รายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
น้อยกว่า 30,000 – 40,000 บาท	99	3.40	1.13	0.11
40,001 – 60,000 บาท	198	3.68	1.01	0.07
60,001 – 80,000 บาท	58	3.33	1.13	0.15
ตั้งแต่ 80,001 ขึ้นไป	39	3.24	1.02	0.16

ตารางที่ 4.15

ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ANOVA					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	11.57	3	3.86	3.44	0.17
Within Groups	437.50	390	1.12		
Total	449.08	393			

ก่อนทำการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจัดกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ช่วงกว้างของอายุงานใกล้เคียงกัน และไม่ให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีขนาดน้อยกว่า 30 คน ซึ่งกลุ่มใดที่มีขนาดน้อยกว่า 30 คนจะถูกนำไปรวมกับกลุ่มที่ใกล้เคียงกัน

จากตารางที่ 4.15 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA พบว่า มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.17 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากขอบเขตการทำงานของเกษตรกรมีความกว้างขวาง สามารถทำงานได้หลายสาขา ซึ่งแต่ละสาขาก็มีข้อดี ข้อเสียแตกต่างกันไป เกษตรกรจึงมีทางเลือกที่จะทำงานที่ตัวเองพึงพอใจ ขึ้นกับความสำคัญกับปัจจัยไหนเป็นสิ่งสำคัญ เช่น เกษตรกรที่ต้องการรายได้ต่อเดือนจำนวนมาก ก็จะเลือกทำงานเป็นผู้แทนยาในบริษัทฯ ในขณะที่เกษตรกรที่ต้องการความมั่นคง ก็จะเลือกเป็นข้าราชการที่ทำงานโรงพยาบาลรัฐบาล หรือหน่วยงานรัฐบาล ถึงแม้จะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่สูงเทียบเท่าผู้แทนยา แต่ก็มี ความมั่นคงในระยะยาว ดังนั้น เมื่อเกษตรกรตัดสินใจสมัครงานก็ยอมรับรู้ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอนาคตโดยคร่าวๆ อยู่ก่อนแล้ว ผู้วิจัยจึงมี

ความเห็นว่ายาระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่เกื้อหนุนให้เพื่อตัดสินใจลาออกจากงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของผู้บริหารที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานและการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน

ในขณะที่การศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากพนักงาน Generation Y ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วจากการเปลี่ยนงาน

4.5 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร

ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการออกแบบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยด้านองค์กรทั้งหมด 5 ปัจจัยหลัก มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 30 ตัวแปร ก่อนทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 30 ตัวแปร เพื่อดูความเหมาะสมของการจัดกลุ่มตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรเปรียบเทียบกับ การจัดกลุ่มที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทดสอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผ่านหลักเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้น เนื่องจากตัวแปรอิสระบางตัวแปรอาจมีความสัมพันธ์กัน หรือมีแนวโน้มของข้อมูลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำตัวแปรอิสระด้านองค์กรมาทำการจัดหมวดหมู่ใหม่ให้มีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ขั้นถัดไปมากขึ้น

4.5.1 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรอิสระโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย

ก่อนการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis) ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 30 ตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือไม่ และทดสอบความเหมาะสมของตัวแปรอิสระโดยใช้เครื่องมือทางสถิติคือ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) และ Bartlett's Test Sphericity ซึ่งความเหมาะสมจะส่งผลต่อการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่าง โดยปกติค่า KMO ที่ยอมรับจะอยู่ที่ 0.5 – 1 หาก KMO มีค่าใกล้เข้า 1 แสดงว่า ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบปัจจัยมีความเหมาะสม ในทางกลับกันหาก KMO มีค่าใกล้เข้า 0 แสดงว่า ข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบปัจจัยไม่มีความเหมาะสม โดยเกณฑ์พิจารณาค่า KMO มีดังนี้

ตารางที่ 4.16

ผลการวิเคราะห์สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) กับค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

KMO	ระดับความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำมาวิเคราะห์หองค์ประกอบปัจจัย
0.90-1.00	ดีมาก
0.80-0.89	ดี
0.70-0.79	พอใช้
0.60-0.69	ปานกลาง
0.50-0.59	น้อย
< 0.5	ไม่เป็นที่ยอมรับ

Bartlett's Test Sphericity เป็นการทดสอบค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรอิสระที่จะนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมจะต้องมีค่า Sig ที่น้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานดังนี้

H_0 : ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

H_1 : ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

ตารางที่ 4.17

ผลการวิเคราะห์ค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และ Bartlett's Test Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.93
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	9327.06
	df	435
	Sig.	0.00

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อทดสอบความเหมาะสมของข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ได้ค่า KMO เท่ากับ 0.93 คือ ข้อมูลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับดีมากที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ และเมื่อทดสอบข้อมูลด้วยวิธีการ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ($\alpha = 0.05$) จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 คือ ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 30 ตัวแปร มีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน สามารถนำชุดข้อมูลเหล่านี้ไปทำการวิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบของปัจจัยได้

4.5.2 การวิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis)

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย พบว่า ชุดข้อมูลมีความเหมาะสมและสัมพันธ์กัน สามารถนำชุดข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์ในขั้นตอนถัดไป โดยผู้วิจัยสกัดปัจจัยแบบ Principal Component Analysis (PCA) พร้อมทั้งใช้วิธีหมุนแกนแบบ Varimax เพื่อกำหนดปัจจัยให้มีความเหมาะสมก่อนที่จะวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) อีกทั้งยังเป็นการจัดกลุ่มตัวแปรอิสระที่มีองค์ประกอบคล้ายคลึงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน สำหรับเกณฑ์ของการตัดสินใจจำนวนกลุ่มปัจจัยที่เหมาะสม จะพิจารณาจากค่า Eigenvalue ที่ใช้บ่งบอกความสามารถขององค์ประกอบในการอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง โดย Eigenvalue ต้องมีค่ามากกว่า 1 และค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่น้อยกว่า 0.3

หลังจากการสกัดปัจจัยจากองค์ประกอบของตัวแปรอิสระทั้งหมด 30 ตัวแปร พบว่าสามารถจัดกลุ่มปัจจัยใหม่ได้เป็น 5 กลุ่ม โดยกลุ่มปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้เท่ากับร้อยละ 71.05 (รายละเอียดแสดงในภาคผนวก ข) จากนั้นผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยเดิมที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 กับกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยองค์ประกอบของปัจจัย รายละเอียดดังตาราง 4.18

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย

ปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย
<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...</p> <p>1.1 มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจ</p>	<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน</p> <p>1.1 มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจ</p>

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย
<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...</p> <p>1.2 ตรงกับความถนัดและความสนใจ</p> <p>1.3 ทำทายต่อความสามารถ</p> <p>1.4 ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่</p> <p>1.5 ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง</p> <p>1.6 มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น</p> <p>1.7 ลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>	<p>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ) งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...</p> <p>1.2 ตรงกับความถนัดและความสนใจ</p> <p>1.3 ทำทายต่อความสามารถ</p> <p>1.4 ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่</p> <p>1.5 ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง</p> <p>1.6 มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น</p> <p>1.7 ลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>
<p>2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</p> <p>2.1 องค์กรมีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง</p> <p>2.3 องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ</p> <p>2.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม</p> <p>2.5 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>	<p>2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</p> <p>2.1 องค์กรมีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>2.2 หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง</p> <p>2.3 องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ</p> <p>2.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม</p> <p>2.5 ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย
<p>3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p> <p>3.1 องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2 ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงาน</p> <p>3.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่ทำ</p> <p>3.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม</p> <p>3.5 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ</p> <p>3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p> <p>4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ...</p> <p>4.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน</p> <p>4.2 ... ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน</p> <p>4.3 ... เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน</p> <p>4.4 ... ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>4.5 ... มักคอยกระตุ้น จูงใจ และให้กำลังใจในการทำงานเสมอ</p> <p>4.6 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>	<p>3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</p> <p>3.1 องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2 ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงาน</p> <p>3.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่ทำ</p> <p>3.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม</p> <p>3.5 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ</p> <p>3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p> <p>4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ...</p> <p>4.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน</p> <p>4.2 ... ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน</p> <p>4.3 ... เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน</p> <p>4.4 ... ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>4.5 ... มักคอยกระตุ้น จูงใจ และให้กำลังใจในการทำงานเสมอ</p> <p>4.6 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบกลุ่มปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรมและกลุ่มปัจจัยใหม่ที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (ต่อ)

ปัจจัยจากการทบทวนวรรณกรรม	ปัจจัยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย
<p>5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ...</p> <p>5.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน</p> <p>5.2 ... ทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>5.3 ... ต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>5.4 ... กับท่านสามารถปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว</p> <p>5.5 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>	<p>5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงาน ...</p> <p>5.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน</p> <p>5.2 ... ทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>5.3 ... ต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</p> <p>5.4 ... กับท่านสามารถปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว</p> <p>5.5 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน</p>

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบข้างต้น พบว่า ไม่มีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในทุกด้าน จึงไม่มีเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงสมมติฐานใด ๆ

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 5 – 9 ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อหาอิทธิพลระหว่างปัจจัยด้านองค์กรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ 0.05 และหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยประกอบด้วยวิธีการแบบ Enter ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19

ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.49	0.24	0.23	0.94

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.49 แปลว่า ตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรทั้งหมดนั้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกร ในระดับปานกลาง และสามารถทำนายความตั้งใจในการลาออกจางานได้ร้อยละ 24 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 76 มาจากปัจจัยอื่น

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 5 ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกร ด้วยวิธีทดสอบเชิงพหุคูณแบบ ANOVA ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

H_1 : มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยของตัวแบบ

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.03	5	21.41	24.28	0.00
	Residual	342.04	388	0.88		
	Total	449.08	393			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์สมมติฐานจากการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกร ด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบ ANOVA มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่ได้กำหนดไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และ ยอมรับสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ มีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานของเภสัชกร

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.28	0.29		21.92	0.00
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	-0.20	0.08	-0.15	-2.44	0.02
2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	-0.11	0.06	-0.11	-1.83	0.07
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	-0.18	0.07	-0.15	-2.73	0.01
4. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	-0.12	0.05	-0.12	-2.20	0.03
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	-0.16	0.06	-0.12	-2.55	0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร เพื่อทดสอบสมมติฐาน 5-9 โดยมีผลการทดสอบแต่ละสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร กล่าวคือ การที่เภสัชกรได้ทำงานตรงกับความถนัดและความสนใจ ได้ทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือทำให้เภสัชกรเกิดความภาคภูมิใจ ได้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง และลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เภสัชกรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการหรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานนั่นเอง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของจิตาภา เสน่ห์หนูช (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม พบว่า ความชัดเจนของงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ หากเภสัชกรทราบว่าความชัดเจนของงานที่ทำมีมาก เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกลดลง รวมถึงการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน กล่าวคือ งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจ และมีความสำคัญต่อบริษัท จะกระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้ความตั้งใจลาออกลดลง นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของสุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงาน Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น ความน่าสนใจของงาน งานมีความท้าทายและตรงกับความรู้ความสามารถ การได้เรียนรู้จากงานที่ทำ ความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดัน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.07 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่กำหนดไว้ จึง**ปฏิเสธสมมติฐานที่ 6** และอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ถึงแม้ว่าเภสัชกรจะทำงานกับองค์กรที่มีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ได้เรียนรู้ในหลักสูตรที่มีความทันสมัยตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง หรือแม้ว่าเภสัชกรจะมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือองค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับก็ตาม สิ่งเหล่านี้กลับไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ซึ่งผลการศึกษาที่ได้แตกต่างจากการทบทวนวรรณกรรมบทที่ 2 ในการศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ และการศึกษาของวณิชชชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออก รวมไปถึงการศึกษาของศรีธัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

จากงาน จากวิกฤติ Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การลาออกจากองค์กรเดิมเพื่อย้ายไปทำงานที่องค์กรใหม่ก็เป็นหนึ่งในวิธีแห่งการพัฒนาตัวเองและสร้างโอกาสก้าวหน้าให้กับตัวเอง เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการย้ายไปทำงานที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างไปจากเดิมโดยสิ้นเชิง จะยิ่งทำให้เกสัชกรได้สัมผัสประสบการณ์ และได้รับความท้าทายใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น เกสัชกรอาจได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างรวดเร็วจากการย้ายองค์กรเมื่อเทียบกับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรเดิมที่มีลำดับขั้นชัดเจน นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะทางความรู้ถือเป็นสิ่งที่เกสัชกรจำเป็นต้องทำอย่างต่อเนื่องโดยพื้นฐานอยู่แล้ว ดังนั้น ไม่ว่าจะลาออกจะสนับสนุนการจัดอบรมหรือไม่ สิ่งนี้อาจไม่สามารถดึงดูดให้เกสัชกรทำงานอยู่ในองค์กรเดิมได้ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยาพบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก และการศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ที่พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสเติบโตก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อยเช่นเดียวกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสัชกร

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสัชกร กล่าวคือ การที่เกสัชกรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ องค์กรบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ และค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสมและโดยรวมแล้วค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกสัชกรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน เกสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานนั่นเอง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก ดังนั้น หากพนักงานมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่ากับงานที่รับผิดชอบ ไม่เหมาะสมกับความสามารถ ก็เกิดการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น และหางานใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการด้านค่าตอบแทน เกิดเป็นพฤติกรรมการลาออกในที่สุด เช่นเดียวกับการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558)

ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ การศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างส่งผลทางบวกต่อการย้ายงานบ่อย อาจมาจากการที่วัยทำงานกลุ่มดังกล่าวมองว่าการย้ายงานมีส่วนทำให้ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ดีกว่าเดิม และอาจทำให้ฐานเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นได้รวดเร็วกว่าการปรับฐานเงินเดือนของบริษัทเดิม

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร กล่าวคือ ถ้าเภสัชกรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ให้กำลังใจ ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานนั่นเอง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออก เนื่องจากการปฏิบัติต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหนึ่งในสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความรู้สึกทางบวกหรือทางลบของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หากพนักงานรับรู้ว่าหัวหน้าให้การสนับสนุน ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ห่วงใยความเป็นอยู่ของพนักงาน ให้โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวก ส่งผลให้แนวโน้มการลาออกลดลง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้างานสามารถช่วยแก้ไขปัญหา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานอยู่เสมอ จะทำให้พนักงานไม่อยากลาออกจากงาน และการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยน

งานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก ซึ่งตรงกับการศึกษาของนิรมล กะการดี (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมการย้ายงานบ่อย อาจมีเหตุผลมาจากการที่คนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y ไม่ได้ใช้ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยหลักเพื่อพิจารณาตัดสินใจย้ายงาน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($\alpha = 0.05$) ที่กำหนดไว้ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 9 คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลทางลบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กล่าวคือ ถ้าเภสัชกรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต่างมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ยอมรับในความสามารถและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถปรึกษากันได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน และเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงานนั่นเอง

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานซึ่งเป็นปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ หากในการปฏิบัติงานมีผู้ร่วมงานที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ส่งผลให้แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ลดลง รวมถึงการศึกษาของศิริมา ทองผิว (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย และสอดคล้องกับการศึกษาของศรีธัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อบุคคลในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวัชรพงษ์ ฐิตวิมุตติ (2557) ที่ศึกษาเรื่องสาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกและวางแผนโยกย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในตำแหน่งเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม การศึกษาของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจะดีหรือไม่ก็ไม่ได้ทำให้ความตั้งใจในการลาออกลดลง เนื่องจากพนักงานไม่ได้ใช้ประเด็นนี้ในการพิจารณาการลาออก และในยุคปัจจุบันที่การติดต่อสื่อสารสะดวกมากขึ้น ทำให้พนักงานยังคงสามารถรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ แม้ว่าจะลาออกจากที่ทำงานไปแล้วก็ตาม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยมีประชากรที่ศึกษาคือ เภสัชกรผู้ที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาชีพเภสัชกรรม มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเภสัชกรรม และไม่ได้ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าของกิจการ หลังจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในอดีต และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ได้รับข้อมูลแบบสอบถามตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 394 ชุด จากนั้นนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร
- 5.3 ข้อจำกัดการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อเนื่อง

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเภสัชกรทั้งหมด 394 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.24 มีอายุงาน 3 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.85 มีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) เป็นบริษัทฯ คิดเป็นร้อยละ 30.20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.79

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเรื่องประสบการณ์การลาออก และเหตุผลสำคัญในการลาออกเพิ่มเติม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ลาออกจำนวน 1 – 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 47.46 และเหตุผลสำคัญในการลาออกโดยสรุป มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ค่าตอบแทน/เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 18.35 ของเหตุผลทั้งหมดจากผู้ที่เคยมีประสบการณ์

การลาออกจากงาน รองลงมาคือ ภาระงานที่มากเกินไป และไม่มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน/ไม่มี ความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 14.87 และ 12.34 ตามลำดับ

5.1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานโดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยวิธี ทางสถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างด้านอายุ อายุงาน สถานที่ทำงาน (หน่วยงาน ที่สังกัด) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านอายุ อายุงาน และ สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ เภสัชกรแตกต่างกัน

5.1.2.1 ปัจจัยด้านอายุ

จากผลการวิจัยพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากเภสัชกรที่มีอายุ แตกต่างกัน จะมีเป้าหมายในชีวิต และความต้องการในชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น ต้องการความท้าทาย ใหม่ ๆ ต้องการคั่นหางานที่ตัวเองสนใจ ต้องการความมั่นคงในชีวิต โดยเภสัชกรที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า เนื่องจากอายุยังน้อย อยู่ในวัยที่ต้องการคั่นหางานที่ใช่ สำหรับตัวเอง ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ เช่น การย้ายสายงาน หรือต้องการศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติม เช่น ศึกษาต่อเฉพาะทาง ในขณะที่เภสัชกรที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป อยู่ในวัยที่ต้องการ ความมั่นคง เริ่มมีการสร้างครอบครัว ได้คั่นหางานที่ใช่สำหรับตัวเอง และได้เพิ่มพูนประสบการณ์ให้ ตัวเองมากเพียงพอแล้ว จึงมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยกว่า

5.1.2.2 ปัจจัยด้านอายุงาน

จากผลการวิจัยพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเภสัชกรที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุด เนื่องจาก เป็นช่วงเวลาที่เภสัชกรจะเริ่มมีความ เชี่ยวชาญในระบบขององค์กรนั้น ๆ สามารถทำงานได้อย่างง่ายดายโดยอาศัยประสบการณ์จากการ ทำงาน ไม่มีความรู้สึกตื่นเต้นหรือความรู้สึกแปลกใหม่ จึงเริ่มมีความคิดอยากหาความท้าทายใหม่ ๆ ในต่างองค์กร รวมถึงอายุงาน 3 – 5 ปี เป็นตัวเลขที่สามารถพิสูจน์ได้ว่ามีความอดทนในการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการรับเภสัชกรที่มีประสบการณ์ เพื่อประหยัดต้นทุนในการ อบรม และใช้ประสบการณ์ที่มีเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น จึงเป็นโอกาสอันดีที่เภสัชกร ที่มี ประสบการณ์ในระดับหนึ่งจะสามารถหางานได้ง่าย และปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของตัวเองให้เพิ่มสูงขึ้น อีกด้วย

5.1.2.3 ปัจจัยด้านสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด)

จากผลการวิจัยพบว่า สถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสถานที่ทำงานแต่ละที่จะมีรูปแบบการทำงาน เวลาทำงาน และระบบองค์กรที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันตามความพึงพอใจของผู้ทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากภาพรวมแล้วพบว่า เภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุด เนื่องจากรูปแบบการทำงานต้องพบเจอผู้ป่วยที่มีหลากหลายรูปแบบ มีเวลาทำงานที่ต้องขึ้นเวรนอกเหนือเวลาราชการ และเวลาการขึ้นเวรจะแตกต่างกันไปในแต่ละวัน ส่งผลกระทบต่อเวลาในชีวิตส่วนตัวที่เปลี่ยนไปในทุกวันเช่นกัน นอกจากนี้ เภสัชกรจะต้องทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ เช่น การจ่ายยาให้ผู้ป่วยตามคำสั่งของแพทย์ แนะนำวิธีการใช้ยาเพื่อให้ผู้ป่วยใช้ยาอย่างถูกต้อง โดยบทบาทสำคัญของเภสัชกรคือการตรวจสอบการสั่งจ่ายยา ป้องกันการเกิดปัญหาจากการใช้ยา หากการสั่งจ่ายของแพทย์มีความเสี่ยงที่จะทำให้ผู้ป่วยได้รับอันตรายหรือไม่ได้รับประโยชน์จากการใช้ยาอย่างเต็มที่ เภสัชกรก็มีหน้าที่พิจารณาปรึกษาเรื่องยากับแพทย์ รวมไปถึงการตอบคำถามเรื่องยาให้กับบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล นักกำหนดอาหาร เป็นต้น ซึ่งเมื่อเภสัชกรต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในเวลาเดียวกัน และต้องแข่งขันกับเวลาจากการที่มีผู้ป่วยเข้ารับบริการจำนวนมาก จึงเป็นความกดดันที่เกิดขึ้นในทุกวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในขณะที่ เภสัชกรที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยที่สุด เนื่องจาก รูปแบบการทำงานไม่ได้เน้นที่การสร้างผลกำไร แต่เป็นการเน้นที่งานด้านคุณภาพเป็นหลัก และในบางหน่วยงานจะเป็นการทำงานเบื้องหลังเพื่อสนับสนุนวิชาชีพเภสัชกรรม จึงไม่มีความกดดันในการรับมือกับผู้ป่วยจำนวนมาก เวลาการทำงานส่วนใหญ่จะตามเวลาราชการ ทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาในชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ หากเภสัชกรได้บรรจุเป็นข้าราชการ ก็จะเกิดความมั่นคงในระยะยาว ทำให้โอกาสในการลาออกจากงานลดน้อยลง

5.1.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยด้านองค์กร ทั้งหมด 5 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีตัวแปรอิสระทั้งสิ้น 30 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อดูความเหมาะสมของการจัดกลุ่มตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปร เปรียบเทียบกับการจัดกลุ่มที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างจากองค์ประกอบที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมในทุกด้าน จึงไม่มีเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงสมมติฐานใด ๆ ทั้งนี้กลุ่มปัจจัยดังกล่าวสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้เท่ากับร้อยละ 71.05 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร ในขณะที่ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร

5.1.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ การที่เภสัชกรได้ทำงานตรงกับความถนัดและความสนใจ ได้ทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม ทำให้เภสัชกรเกิดความภาคภูมิใจ ได้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถ สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง และลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เภสัชกรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการงานนั่นเอง

5.1.3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ การที่เภสัชกรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ และค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม และโดยรวมแล้วค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เภสัชกรยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการงานนั่นเอง

5.1.3.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ ถ้าเภสัชกรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาให้กำลังใจ ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน และเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน เภสัชกรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการงานนั่นเอง

5.1.3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ ถ้าเภสัชกรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ต่างมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ยอมรับในความสามารถและรับฟังความคิดเห็นกัน ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถปรึกษากันได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน และเห็นว่า

เพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปัจจุบัน เกสซ์กรจึงไม่ต้องการ หรือไม่มี ความคิดที่จะลาออกจากงานนั่นเอง

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

ผลของการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกสซ์กร ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ การฝึกอบรมพนักงานใหม่ และลดต้นทุนค่าเสีย โอกาสการได้รับผลการปฏิบัติงานที่ดีจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เป็นต้น โดยผู้วิจัยขอสรุป ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรแตกต่างกัน เนื่องมาจากความต้องการและเป้าหมายใน ชีวิตจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ดังนั้น องค์กรควรหมั่นสำรวจความต้องการต่าง ๆ เป็น ระยะเวลา เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น หากพนักงานให้ ความสำคัญกับการศึกษาต่อ ถึงช่วงวัยที่ต้องการศึกษาความรู้ใหม่เพิ่มเติม องค์กรก็ควรจัดอบรมหรือ ส่งเสริมการอบรมพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งการทำงานและการใช้ชีวิต หากพนักงาน ทำงานกับองค์กรนานจนถึงจุดอิ่มตัว เกิดภาวะหมดไฟจากการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนการ หมุนเวียนให้ไปทำงานแผนกอื่นที่พนักงานมีความสนใจ เพื่อให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ

นอกจากนี้ แม้ว่าจะทำอาชีพเป็นเกสซ์กรเหมือนกัน แต่หากมีสถานที่ทำงาน (หน่วยงานที่สังกัด) ที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของเกสซ์กรแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละสถานที่ทำงานก็มีข้อดี ข้อเสีย และลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป ซึ่งบางสิ่งก็ไม่สามารถ แก้ไขได้ ดังนั้น องค์กรควรหาวิธีบริหารจัดการข้อดีให้เด่นชัดขึ้น และลดข้อเสียให้ได้มากที่สุด นอกจากนี้ควรหมั่นสำรวจคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น หากพนักงานต้องขึ้นเวรต่อเนื่องจนเวลา พักผ่อนไม่เพียงพอ กระทั่งต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ควรต้องทบทวนการคำนวณอัตรากำลังคน ในการทำงาน ซึ่งถ้าพบว่าไม่เพียงพอ ก็ควรจัดสรรกำลังคนใหม่ เช่น จ้างพนักงานประจำเพิ่ม จ้างพนักงานชั่วคราวในบางครั้ง หรือแลกเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานระหว่างแผนก

5.2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

องค์กรควรกำหนดลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตการทำงานที่ทำให้เภสัชกรรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจว่าได้ช่วยเหลือสังคม เช่น เภสัชกรที่ทำงานโรงพยาบาลหรือร้านยา จะรู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้แนะนำการใช้ยาให้ผู้ป่วย แล้วผู้ป่วยสามารถใช้ยาได้อย่างถูกต้อง แต่หากต้องทำงานที่นอกเหนือจากขอบเขตของวิชาชีพเภสัชกรก็จะรู้สึกว่างงานนั้นไม่ได้มีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม และยิ่งถ้าเป็นภาระงานที่ต้องทำเพิ่มจากงานประจำของเภสัชกรแล้ว ก็จะทำให้เกิดภาวะหมดไฟ และลาออกได้ในที่สุด นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องาน เช่น หากมีโครงการที่ช่วยป้องกันการใช้จ่ายที่ไม่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายหรือเภสัชกรคิดขึ้นเอง และโครงการนั้นมีความสมเหตุสมผลก็ควรสนับสนุน ในทางกลับกัน หากเป็นโครงการที่ไม่ได้ทำให้เกิดประโยชน์ต่องานหรือผู้ป่วย ก็ไม่ควรให้เภสัชกรทำ การที่เภสัชกรได้ทำงานตรงกับความถนัดและความสนใจ ได้ทำงานที่ท้าทายต่อความสามารถ และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเองในขอบเขตที่เหมาะสม จะเป็นสิ่งที่เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานได้

5.2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์กรควรพิจารณาเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้พนักงานมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และควรมีการให้ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ ให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น เภสัชกรที่ทำงานโรงพยาบาล มีความเสี่ยงที่จะติดเชื้อโรคจากการปฏิบัติงาน องค์กรก็ควรมีสวัสดิการให้พนักงานได้รับวัคซีนป้องกันเชื้อโรคดังกล่าว หรือเภสัชกรที่ทำงานบริษัทฯ แล้วมีความจำเป็นต้องเดินทางไปตามที่ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงาน องค์กรก็ควรทำประกันอุบัติเหตุให้พนักงาน นอกจากนี้ องค์กรต้องมีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการกับเกณฑ์มาตรฐานในตลาด เพื่อลดความเสี่ยงที่พนักงานจะย้ายไปยังองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า

5.2.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่พนักงานใช้เพื่อตัดสินใจลาออกจากงาน โดยปกติแล้วพนักงานจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในทุกปี ซึ่งจะเป็นการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ดังนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสประเมินผู้บังคับบัญชาเช่นกัน เพื่อเป็นการรับข้อมูลในหลายด้าน และหากผลการประเมินออกมาต่ำกว่ามาตรฐาน องค์กรไม่ควรเพิกเฉยต่อสิ่งที่เกิดขึ้น แต่ควรสืบหาสาเหตุเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป นอกจากนี้ องค์กรควรจัดอบรมหลักสูตรการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เช่น แนะนำคุณลักษณะพื้นฐานที่ควรมี ส่งเสริมความฉลาดทางสติปัญญา และความฉลาดทางอารมณ์ และส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้วิธีการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ เช่น เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ให้การ

สนับสนุนสร้างกำลังใจ ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และลดการตัดสินใจลาออกจากงาน

5.2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานด้วยกันเอง เนื่องจากเพื่อนร่วมงานถือเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับพนักงานมากที่สุด เพื่อนร่วมงานที่ดีควรมีน้ำใจช่วยเหลือกัน ยอมรับในความสามารถ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ ก็สามารถปรึกษากันได้ และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งองค์กรสามารถช่วยเหลือได้ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกพนักงานใหม่ ควรเลือกคนที่มีลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพที่ใกล้เคียงกับคนในทีม อย่างน้อยให้มั่นใจได้ว่าพนักงานใหม่จะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับทีม และสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ระหว่างการทำงาน ควรมีการจัดกิจกรรม เช่น การสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี และเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนพนักงานด้วยวิธีที่ถูกต้อง เช่น การพิจารณาปรับฐานเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมเป็นหลัก ไม่ใช่เพียงเพราะพนักงานคนนั้นทำงานมานานหลายปี เพื่อลดความรู้สึกด้านลบที่จะเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น และจะช่วยให้องค์กรได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

5.3 ข้อจำกัดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์เท่านั้น และใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามประมาณ 16 วัน ตั้งแต่วันที่ 20 กุมภาพันธ์ – 7 มีนาคม 2566 จึงอาจทำให้กลุ่มประชากรไม่มีการกระจายเท่าที่ควร ส่งผลให้ข้อมูลที่ได้รับมีความคลาดเคลื่อนในการนำไปใช้ในการอ้างอิงกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ทั้งนี้ข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสังเกต หรือการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ดังนั้น ผู้ที่จะนำข้อมูลการวิจัยนี้ไปใช้จริง จึงควรปรับวิธีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กร นอกจากนี้ การวิจัยนี้ทำการศึกษาเฉพาะในเอสซกร ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีรูปแบบการทำงานที่เป็นลักษณะเฉพาะ ดังนั้น ผู้ที่จะนำข้อมูลการวิจัยนี้ไปใช้ ควรระมัดระวังในการนำข้อมูลเชิงสถิติไปอ้างอิงร่วมกับอาชีพอื่น ๆ

5.4 ข้อเสนอแนะการวิจัยต่อเนื่อง

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร จึงควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง และเป็นข้อมูลที่มีเนื้อหาเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารจัดการให้พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ควรมีการกระจายขอบเขตการวิจัยในแต่ละภูมิภาคให้มีความใกล้เคียงกันทั่วประเทศ และทดสอบความแตกต่างทางสถิติของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออก เพื่อดูว่าเภสัชกรที่ทำงานต่างภูมิภาคกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อให้ทราบว่าผลการวิจัยที่ได้สามารถประยุกต์ใช้ได้กับเภสัชกรทั่วประเทศไทยได้หรือไม่

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร หรือศึกษาตัวแปรคั่นกลาง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มเติม เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้วางแผนการบริหารจัดการให้พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กรได้อย่างครอบคลุมมากขึ้น

รายการอ้างอิง

บทความวารสาร

- ดาวเดือน โลहितปุระ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 28(1).
- นภคิน แก้วปัญญา และคณะ. (2563). เหตุผลการเคลื่อนย้ายกำลังคนของเภสัชกรร้านยาในจังหวัด เชียงใหม่: งานวิจัยเชิงคุณภาพ. *วารสารเภสัชกรรมไทย*, 13(4).
- นิลวรรณ อยู่กักดี และ พิศาลสิทธิ์ ชนวุฒิ. (2560). การคาดการณ์อัตรากำลังเภสัชกรสาขาเภสัชกรรม โรงพยาบาลใน 20 ปี (พ.ศ. 2558-2578). *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 11(1).
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช และคณะ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกร ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยศึกษา โรงพยาบาลในจังหวัด ทางภาคใต้จังหวัดหนึ่ง. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 11(2).
- วิยสุตา ญวนแม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักใน โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้าน สุขภาพ*, 6(2).
- ศูนย์ประสานงานการศึกษาเภสัชศาสตร์แห่งประเทศไทย. (2557). อดีต...ปัจจุบัน...อนาคต การศึกษา เภสัชศาสตร์ในประเทศไทย (ตอนที่ ๓). *วารสารเภสัชศาสตร์อีสาน*, 10(3).
- สลักจิต ตันติบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 6(3).
- สุเบญญา ขวัญทอง และ ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจาก งานของพนักงาน Generation Y. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 18(18).
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). ความผูกพันในองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 4(1).
- อรรถเดช อุณหเลขกะ. (2564). การออกแบบงานด้วยทฤษฎีคุณลักษณะของงานเพื่อเพิ่มความผูกพัน ต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วไลยอลง-กรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 16(1).

วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/การค้นคว้าอิสระ

- กลืน วิตะกุล. (2562). *ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- จิตภา เสน่ห์นุช. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, การจัดการองค์การเภสัชกรรม.
- ณดา วัฒนชาติชนันท์. (2564). *การศึกษาหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา “บริษัทลอบบ์ซีข้ามชาติขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง”*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี."
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาเฉพาะบุคคลมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจ.
- ธวัชชัย บุญเพิ่มราศรี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร สาย ค ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์.
- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะเศรษฐศาสตร์.
- นิรมล กะการดี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- พรนิภา ศรีวรรมาศ. (2562). *การตัดสินใจลาออก โอนย้ายของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะ: ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมการค้าภายใน*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- ภวิกา พูนสุขโข. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง*. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- วณิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์. (2562). *การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- วรรณพร อากาศแจ้ง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบอบราชการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

- วัชรพงษ์ ฐิติวิมุตติ. (2557). สาเหตุเชิงลึกความตั้งใจในการลาออก และการโยกย้ายของพนักงานสายสนับสนุน ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- เวทีญาณ์ เจษฎาถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐเขตบริการสุขภาพที่ 1. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- ศรียุญา เลิศทรัพย์สำราญ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- สาวิตรี จ้วนจุลินทร์พร. (2550). การชมเชยของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และการตั้งใจลาออกของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์.
- สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์:กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสยาม, บัณฑิตวิทยาลัย.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- พิชญาดา จันท์บุญ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรทางการแพทย์จากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชน ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566, จาก https://kukr.lib.ku.ac.th/kukr_es/kukr/search_detail/result/409055

- พรทิพย์ ลีลาคนาทรัพย์ และ ชญานุตม์ นิรมร. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มกราคม 2566, จาก https://rsucon.rsu.ac.th/files/proceedings/nationalsoc2021/1983_20210511144641.pdf
- ศิริมา ทองผิว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://person.anamai.moph.go.th/th/cms-of-72/download/?did=190190&id=32180&reload=>
- สภาเภสัชกรรม. (2564). ตารางแสดงจำนวนเภสัชกรผู้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเภสัชกรรมในแต่ละปี. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566, จาก <https://www.pharmacycouncil.org/index.php?option=content&menuid=33>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566, จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>

Books

- Ferris GR, Rossen DD and Barthum DT. (1996). *Handbook of Human Resource Management*. 2nd ed. Oxford: Blackwell.
- Herzberg M and Synderman (1974). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*. New York: Houghton-Mifflin.
- Mobley WH. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequence, and control*. U.S.A.: Addison-Weley Publishing Company.

Journal Articles

- Allen NJ and Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.
- Bakker AB and Albrecht S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1).
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Working Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4).

- Schaufeli WB and Bakker AB. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3).
- Thin SM, Nakpun T, Nitadpakorn S, Sorofman B and Kittisopee T. (2021). What drives pharmacists' turnover intention: A systematic review. *Pharmacy Practice*, 19(4).
- Waldman JD, Kelly F, Arora S and Smith HL. (2004). The Shocking Cost of Turnover in Health Care. *Health Care Management Review*, 29(1).





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

คำอธิบายประกอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ โครงการปริญญาโททางบริหารธุรกิจ (MBA) คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

ข้อมูลที่ท่านได้กรุณาตอบในแบบสอบถามฉบับนี้จะถูกเก็บเป็นความลับ และจะไม่นำข้อมูลส่วนใดส่วนหนึ่งมาเปิดเผยแก่สาธารณชน โดยผู้วิจัยจะใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลที่ได้จะถูกนำเสนอในรูปแบบของบทสรุปภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลของงานวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เนื้อหาในแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง ในแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องสี่เหลี่ยม โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1.1 ปัจจุบันท่านทำงานเป็นเกษตรกรหรือไม่

- ใช่ ไม่ใช่ (จบแบบสอบถาม)

1.2 ปัจจุบันท่านเป็นเกษตรกรที่เป็นเจ้าของกิจการหรือไม่

- ใช่ (จบแบบสอบถาม) ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ในแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านใส่ข้อมูลลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย / ในช่องสี่เหลี่ยม โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

2.1 อายุ (นับอายุเต็ม) ปี

2.2 อายุงาน (นับอายุงานเต็ม) ปี

2.3 สถานที่ทำงาน (หน่วยงานหลักที่สังกัด)

- โรงพยาบาลรัฐบาล โรงพยาบาลเอกชน ร้านยา
 หน่วยงานของรัฐบาล บริษัทฯ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (นับรวมรายได้จากการทำงานล่วงเวลา)

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท 70,001 – 80,000 บาท
 30,001 – 40,000 บาท 80,001 – 90,000 บาท
 40,001 – 50,000 บาท 90,001 – 100,000 บาท
 50,001 – 60,000 บาท มากกว่า 100,000 บาท
 60,001 – 70,000 บาท

2.5 ท่านเคยมีประสบการณ์การลาออกมาแล้ว ครั้ง

2.6 เหตุผลสำคัญในการลาออกแต่ละครั้งคือ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร

คำชี้แจง ในแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องสี่เหลี่ยม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1
ไม่สามารถประเมินได้	0

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	0
3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน						
งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...						
3.1.1 ... มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจ						
3.1.2 ... ตรงกับความถนัดและความสนใจ						
3.1.3 ... ท้าทายต่อความสามารถ						
3.1.4 ... ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่						
3.1.5 ... ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง						
3.1.6 ... มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น						
3.1.7 ลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน						
3.2 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน						
3.2.1 องค์กรมีการจัดอบรม หรือสนับสนุนการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ และความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง						
3.2.2 หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง						

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	0
3.2 ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (ต่อ)						
3.2.3 องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ						
3.2.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม						
3.2.5 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น						
3.2.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน						
3.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
3.3.1 องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ						
3.3.2 ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงาน						
3.3.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน และปริมาณงานที่ทำ						
3.3.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม						
3.3.5 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ						
3.3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน						
3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
ผู้บังคับบัญชา ...						
3.4.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน						
3.4.2 ... ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน						
3.4.3 ... เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงาน						
3.4.4 ... ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน						
3.4.5 ... มักคอยกระตุ้น จูงใจ และให้กำลังใจในการทำงานเสมอ						

ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	5	4	3	2	1	0
3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ต่อ)						
ผู้บังคับบัญชา ...						
3.4.6 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจุบัน						
3.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
เพื่อนร่วมงาน ...						
3.5.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน						
3.5.2 ... ทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน						
3.5.3 ... ต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน						
3.5.4 ... กับท่านสามารถปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว						
3.5.5 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจุบัน						

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

คำชี้แจง ในแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องสี่เหลี่ยม ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

4.1 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.1.1 ท่านมีความคิดที่อยากจะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น					
4.1.2 ท่านพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรปัจจุบันทันที หากมีโอกาที่ดี					
4.1.3 ท่านจำเป็นต้องทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป เพราะยังไม่สามารถหางานใหม่ได้ในขณะนี้					

จบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข
รายละเอียดผลการวิเคราะห์จากโปรแกรมทางสถิติ

ตารางที่ ข.1

จำนวนปัจจัยที่สกัดได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยและค่าความแปรปรวนของตัวแปรต้นที่สามารถอธิบายได้

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.695	38.985	38.985	11.695	38.985	38.985	4.984	16.614	16.614
2	3.239	10.797	49.782	3.239	10.797	10.797	4.361	14.535	31.150
3	2.483	8.275	58.057	2.483	8.275	58.057	4.215	14.049	45.198
4	2.250	7.501	65.558	2.250	7.501	65.558	3.993	13.309	58.508
5	1.647	5.489	71.047	1.647	5.489	71.047	3.762	12.540	71.047
6	0.886	2.953	74.000						
7	0.742	2.472	76.473						
8	0.627	2.090	78.562						
9	0.610	2.034	80.597						
10	0.530	1.767	82.363						
11	0.500	1.667	84.030						
12	0.456	1.521	85.552						
13	0.435	1.450	87.002						
14	0.373	1.243	88.244						
15	0.360	1.201	89.446						
16	0.314	1.046	90.492						
17	0.310	1.035	91.526						
18	0.288	0.959	92.486						
19	0.266	0.887	93.372						
20	0.236	0.787	94.160						
21	0.233	0.776	94.936						
22	0.218	0.726	95.662						
23	0.197	0.656	96.318						
24	0.188	0.626	96.944						
25	0.181	0.603	97.547						
26	0.160	0.534	98.081						
27	0.158	0.528	98.609						

ตารางที่ ข.1

จำนวนปัจจัยที่สกัดได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยและค่าความแปรปรวนของตัวแปรต้นที่สามารถอธิบายได้ (ต่อ)

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
28	0.147	0.491	99.100						
29	0.141	0.468	99.569						
30	0.129	0.431	100.00						

Extraction Method: Principal Component Analysis

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยและการหมุนแกน (Rotated Component Matrix)

Rotated Component Matrix ^a					
ปัจจัยด้านองค์กร	Component				
	1	2	3	4	5
1. งานที่ท่านทำในปัจจุบันเป็นงานที่ ...					
1.1 ... มีคุณค่าทั้งต่อตนเองหรือสังคม และ/หรือทำให้เกิดความภาคภูมิใจ					0.673
1.2 ... ตรงกับความถนัดและความสนใจ					0.692
1.3 ... ทำลายต่อความสามารถ					0.707
1.4 ... ส่งเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่					0.744
1.5 ... ท่านสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตัวเอง	0.340				0.642
1.6 ... มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น					0.488
1.7 ... ลักษณะโดยรวมของงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน					0.619
2.1 องค์กรมีการจัดอบรม/สนับสนุนการอบรม เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง		0.775			
2.2 หลักสูตรที่ท่านได้เข้ารับการอบรมมีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ และนำไปใช้ได้จริง		0.705			0.369

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยและการหมุนแกน (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

Rotated Component Matrix ^a					
ปัจจัยด้านองค์กร	Component				
	1	2	3	4	5
2.3 องค์กรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เกี่ยวกับแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานแต่ละระดับ		0.812			
2.4 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม	0.341	0.733	0.315		
2.5 ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		0.777			
2.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน		0.754			
3.1 องค์กรมีการบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ			0.777		
3.2 ท่านพอใจในกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของพนักงาน		0.375	0.672		
3.3 เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน ปริมาณงานที่ท่านทำ			0.804		
3.4 ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ ประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ มีความเหมาะสม			0.778		
3.5 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีพ			0.743		
3.6 ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน			0.801		
4. ผู้บังคับบัญชา ...					
4.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน	0.829				
4.2 ... ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	0.856				
4.3 ... เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.814				
4.4 ... ปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน	0.830				
4.5 ... มักคอยกระตุ้น จูงใจ และให้กำลังใจในการทำงานเสมอ	0.811				
4.6 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	0.829				

ตารางที่ ข.2

กลุ่มปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยและการหมุนแกน (Rotated Component Matrix) (ต่อ)

Rotated Component Matrix ^a					
ปัจจัยด้านองค์กร	Component				
	1	2	3	4	5
5. เพื่อนร่วมงาน ...					
5.1 ... มีความสัมพันธ์ที่ดีกับท่าน				0.872	
5.2 ... ทำงานร่วมกับท่านได้เป็นอย่างดี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				0.871	
5.3 ... ต่างยอมรับในความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน				0.867	
5.4 ... กับท่านสามารถปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				0.788	
5.5 ... เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน				0.876	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	อัญชิสา เหมือนนิต
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2561: เกษัตริศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	Clinical Research Associate (CRA) บริษัท แกรนด์ แปซิฟิก ซีอาร์โอ (ประเทศไทย) จำกัด
ประสบการณ์การทำงาน	2562 – 2565: เกษัตริศกรคลินิก โรงพยาบาลศิริราช ปิยมหาราชการุณย์

