

ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



สารนิพนธ์
ของ
ณัฐสุภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

มิถุนายน 2555

ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนัทยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม

มิถุนายน 2555

ณัฐภรณ์ เกษมพงศ์ฤทธิ์. (2555). *ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงาน*

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการองค์การเภสัชกรรม).

กรุงเทพฯ:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.นพดล ทองนพเนื้อ.

การศึกษาครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาระดับของความตั้งใจในการลาออก โดยศึกษาจากกระบวนการลาออกโดยมีรายละเอียดตามกระบวนการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความคิดที่จะลาออกจากงาน การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่ การแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน ความตั้งใจที่จะลาออก การตัดสินใจ โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 74 คน โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความตั้งใจในการลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกออกเป็น 3 มิติ พบว่า มิติของการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง มิติการแสวงหางานใหม่และมิติความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า เภสัชกรในระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความตั้งใจในการลาออกของที่แตกต่างกัน โดยในระดับตำแหน่งเภสัชกรปฏิบัติการมีความตั้งใจในการลาออกจากงานสูงที่สุด และพบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการลาออกและการเปรียบเทียบงานใหม่กับงานปัจจุบันมีค่าคะแนนที่สูงกว่าข้ออื่นๆ แสดงว่าเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ในปัจจุบัน มีความคิดที่จะลาออกจากงานในอนาคตหากมีงานใหม่ที่เป็นที่พึงพอใจมากกว่า และมีความไม่พึงพอใจในด้านของค่าตอบแทน เงินเดือนและปริมาณงานที่มีปริมาณมาก ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ควรดำเนินการเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะด้านการบริหาร จัดการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านภาระงาน เพื่อให้ เภสัชกรซึ่งมีความคิด ความตั้งใจในกระบวนการที่จะลาออกจากงาน เปลี่ยนแปลงความคิด ความตั้งใจในการที่จะลาออกจากงานเพื่อให้ทำงาน กับองค์กรได้ต่อไป ไม่สูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพจากองค์กร และเพื่อที่จะรักษาเภสัชกรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

TURNOVER INTENTION OF PHARMACISTS IN BUREAU OF DRUG CONTROL
AT FOOD AND DRUG ADMINISTRATION



AN ABSTRACT
BY
NUTTAPORN KASEMPHONGWARIT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Business Administration Degree in Pharmacy Organization Management
at Srinakharinwirot University

June 2012

Nuttaporn Kasemphongwarit. (2012). *Turnover intention of pharmacists in Bureau of Drug Control at Food and Drug Administration*, Master's Project., M.B.A. (Pharmacy Organization Management). Bangkok: Graduate school Srinakharinwirot University.
Project Advisor: Asst. Prof. Pol. Lt. Col. Nopdol Thongnophua.

The objective of this study was to find out the level of turnover intention by studying from details of process in turnover intention procedure such as satisfaction in working, thought to resign, evaluation of new job seeking and resignation, intention of new job seeking, new alternative seeking, new alternative evaluation, comparison between new alternative and present work, intention in resignation and decision. The population and sample group in this study was 74 pharmacists working at Bureau of Drug Control in Food and Drug Administration. The needed instrument for gathering data was in form of questionnaire. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, Pearson product moment correlation coefficient and one – way ANOVA.

The results revealed that the level of turnover intention of pharmacist at Bureau of Drug Control in Food and Drug Administration was in moderate level by separating into 3 dimensions that the dimension of decision was in high level. The dimension of intention of new job seeking and satisfaction in working were in moderate level. The pharmacists working in different position had different turnover intention. The operation pharmacist had intention in turnover in the highest level. The question of turnover intention and comparison between new alternative and present work had the highest score meant that the pharmacists working in Bureau of Drug Control had thought to turnover intention if they got new job that was more satisfaction and had unsatisfaction in the aspect of compensation, salary and high quantity of works. The executives of Bureau of Drug Control in Food and Drug Administration should manage to make the satisfaction in work improving and solving by suggestions in the aspect of managing administration, organizational structure, compensation, workload for changing the thought of intention to resign and making the determination to work with organization. The organization did not lose the personnel with high performance and existed them to work in organization forever.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา ของ ญัฐภรณ์ เกษมพงศ์ฤทธิ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.นพดล ทองนพเนื้อ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.นพดล ทองนพเนื้อ)

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.นพดล ทองนพเนื้อ)

ประธาน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร)

กรรมการสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง)

กรรมการสารนิพนธ์

อนุมัติให้ได้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

วันที่ เดือน มิถุนายน 2555

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท.ดร.นภดล ทองนพเนื้อ ซึ่งได้ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และช่วยเหลือตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ทั้งให้คำแนะนำอันมีประโยชน์หลายประการแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักยา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และขอบพระคุณพี่ๆ น้องๆ เพื่อนร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องที่สำนักยาทุกคนที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้กำลังใจและความช่วยเหลือจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ ร่วมรุ่นการจัดการองค์การเภสัชกรรมรุ่น 2 ทุกคน ที่คอยเป็นกำลังใจช่วยเหลือในทุกๆ อย่าง จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่ชายและครูอาจารย์ทุกท่านที่มอบความรักความเมตตา โอกาสทางการศึกษา และการสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
สมมุติฐานในการวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ข้อมูลสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.....	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำด้วยเหตุผล.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	23
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	23
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	62
ข้อเสนอแนะงานวิจัย.....	63
บรรณานุกรม.....	66
ภาคผนวก	69
ภาคผนวก ก	70
ภาคผนวก ข	76
ภาคผนวก ค	78
ประวัติผู้วิจัย.....	80

บัญชีตาราง

ตารางที่		หน้า
1	อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา.....	6
2	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม	27
3	แสดงข้อคำถามที่ใช้ในแต่ละมิติและลักษณะคำถาม.....	28
4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล.....	36
5	แสดงคะแนนรวมความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	38
6	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจในการลาออกจากงาน.....	38
7	แสดงคะแนนรวมรายละเอียด ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติความพึงพอใจ มิติการแสวงหา งานใหม่ และมิติการตัดสินใจ.....	39
8	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนมิติความพึงพอใจ.....	39
9	แสดงคะแนนรวมมิติความพึงพอใจ.....	40
10	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความพึงพอใจในงาน.....	40
11	แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของความพึงพอใจในงาน.....	41
12	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความคิดในการลาออก.....	42
13	แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของความคิดในการลาออก.....	42
14	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการประเมินค่าการแสวงหางานใหม่.....	43
15	แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของการประเมินค่าของการแสวงหางาน ใหม่และการลาออก.....	43
16	แสดงคะแนนรวมมิติการแสวงหางานใหม่.....	44
17	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนมิติการแสวงหางานใหม่.....	44
18	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่.....	45
19	แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามหัว ข้อความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่.....	45
20	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการแสวงหาทางเลือกใหม่.....	46
21	แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของการแสวงหางานใหม่.....	46
22	แสดงความถี่และร้อยละของคะแนน การประเมินทางเลือกใหม่.....	47

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
23 แสดงคะแนนรวมมติการตัดสินใจ.....	48
24 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนของมติการตัดสินใจ.....	48
25 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน....	49
26 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของการเปรียบเทียบทางเลือกกับงาน ปัจจุบัน.....	49
27 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจในการลาออก.....	50
28 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของความตั้งใจในการลาออก.....	50
29 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการตัดสินใจ.....	51
30 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ กับความตั้งใจที่จะลาออก จากงานของเภสัชกร.....	52
31 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา กับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกร.....	52
32 แสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน กับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกร.....	53
33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งในปัจจุบัน กับความ ตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร.....	53
34 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด กับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกร.....	54
35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน กับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงานของเภสัชกร.....	54
36 แสดงข้อคิดเห็นต่อการทำงานในสำนักงาน.....	55

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างสำนักยา.....	8
2 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของสเปคเตอร์.....	12
3 โมเดลความตั้งใจในการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์.....	13
4 รูปแบบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล.....	17
5 กระบวนการของความตั้งใจในการลาออกโดยการแบ่งเป็นมิติ.....	18



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ และมีหน้าที่ในการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้อง ด้วยการให้ข้อมูลวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ ทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยอาหาร กฎหมายว่าด้วยยา กฎหมายว่าด้วยเครื่องสำอาง กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท กฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ กฎหมายว่าด้วยเครื่องมือแพทย์ กฎหมายว่าด้วยการป้องกันการใช้สารระเหย และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยายังมีหน้าที่ในการเฝ้าระวัง กำกับ และตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ สถานประกอบการ และการโฆษณา รวมทั้งผลอันไม่พึงประสงค์ของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนมีการติดตามหรือเฝ้าระวังข้อมูลข่าวสารด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการให้มีศักยภาพในการเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย คุ่มค่า

สำนักยา อยู่ภายใต้โครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการอาหาร มีหน้าที่ในการกำกับดูแลผลิตภัณฑ์ยาทั้งระบบยาของประเทศไทย ปัจจุบันสำนักยามีเภสัชกรที่ปฏิบัติงานจำนวน 100 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 มีนาคม 2555) แต่ในปี พ.ศ.2552-2554 พบว่ามีเภสัชกร จำนวน 15 คน มีการย้ายออกจากสำนักยาไปยังหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และการลาออกจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลพบว่า เภสัชกรที่ลาออกจากสำนักยาอยู่ในระดับชำนาญการมากที่สุด ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์กรมักจะสูญเสีย บุคลากรอายุน้อย ระดับต้น โดยมักจะเป็นกลุ่มที่เริ่มต้นปฏิบัติงาน มาخذใช้ทุนรัฐบาล เมื่อใช้ทุนครบกำหนดก็ต้องการหางานใหม่ มีการโยกย้าย/ลาออกจากงานมากที่สุด

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าและความเสื่อมถอยขององค์กร ในแต่ละปีรัฐบาลจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน เพื่อเตรียมความรู้ความสามารถเพื่อให้ข้าราชการพร้อมกับการทำงานให้กับองค์กรเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องดูแลส่งเสริมให้ทรัพยากรบุคคลของราชการอยู่ในราชการอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี และมีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตราชการ ปัญหาการสูญเสียทรัพยากรบุคคลเป็นปัญหาที่สำคัญเนื่องจากส่งผล

กระทบอย่างมากต่อองค์กร ประการแรกเป็นการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายในกระบวนการลาออก ค่าใช้จ่ายในการหาคนทดแทน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมต่างๆ ประการที่สอง ทำให้สูญเสียประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร ประการที่สามการส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน เนื่องจากกำลังบุคลากรไม่เพียงพอและผู้มาใหม่อาจยังไม่มีความรู้ความชำนาญ ประการที่สี่การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าเนื่องจากคนที่เป็นกำลังสำคัญอาจจะลาออกไปแล้ว ประการที่ห้าการเพิ่มภาระของการบริหารเนื่องจากต้องแก้ปัญหาที่ตามมาของการลาออกแทนที่จะเอาเวลาไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นและประการสุดท้ายคือการสูญเสียขวัญกำลังใจของคนที่ยังอยู่

ปัญหาการลาออกของสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) การลาออกจากงานของเภสัชกรในแต่ละครั้งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานทั้งระบบ เช่น เป็นผลให้ไม่สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลาต่อภาระงาน ในหลายๆหน่วยงาน เนื่องจากการทำงานของสำนักยามีส่วนสำคัญต่อระบบยาในภาพรวม การหายไปของเภสัชกรในสำนักยาในแต่ละกลุ่มงาน มีผลทำให้งานล่าช้า ไม่เสร็จตามกำหนดเวลา อีกทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ขาดขวัญกำลังใจ เนื่องจากความรู้สึกที่สูญเสียเพื่อนร่วมงานไป ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและงานที่ออกมาทันตามเวลาที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้การศึกษาการตั้งใจลาออกของเภสัชกรในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่กล่าวมาข้างต้นจึงจำเป็นต้องทำการศึกษาเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อที่จะได้นำมาประเมินสถานการณ์ และดำเนินการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดการลาออกขึ้น

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงระดับของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อสำนักยาไปใช้ในการป้องกันการลาออกของเภสัชกร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาและวิจัย เรื่อง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักยาในการ

นำไปพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้สามารถรักษานุเคราะห์ที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรและเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพดำรงอยู่กับสำนักยา ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ใช้หลักการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบ Simple Random Sampling ของ Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยอาศัยค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 80 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากขั้นตอนของความตั้งใจลาออกจากงานมี ทั้งหมด 9 ขั้นตอน แบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความพึงพอใจ ประกอบด้วย

- ความพึงพอใจในงาน
- ความคิดที่จะลาออกจากงาน
- การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก

มติที่ 2 การแสวงหางานใหม่ ประกอบด้วย

- ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่
- การแสวงหาทางเลือกใหม่
- การประเมินทางเลือกใหม่

มติที่ 3 การตัดสินใจ ประกอบด้วย

- เปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน
- ความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อไป
- การตัดสินใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขอเสนอคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1 เกสซ์กร หมายถึง เกสซ์กรที่เป็นข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

2 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่ต้องการเป็นสมาชิกของสำนักยา ทั้งการลาออกจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และการออกสำนักยาไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น

3 ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานในปัจจุบันต่างๆ 6 ด้านอันได้แก่ ความพึงพอใจในงานปัจจุบันที่ทำ ความพึงพอใจในรายได้ค่าตอบแทน ความพึงพอใจการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อปริมาณงาน

4 ความคิดที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ผลของความรู้สึกโดยสิ่งที่มากระตุ้น โดยต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงไปจากงานปัจจุบัน ในอดีตและปัจจุบัน

5 การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก หมายถึง การพิจารณาถึงความคุ้มค่าและการสูญเสียในแสวงหางานและการลาออก
ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการจะค้นหาทางเลือกใหม่หรืองานใหม่

6 การแสวงหาทางเลือกใหม่ หมายถึง การดำเนินการค้นหาทางเลือกหรืองานใหม่ ที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่ต้องการในอนาคต

7 การประเมินทางเลือกใหม่ หมายถึง การประเมินคุณค่าของงานใหม่ ทางเลือกใหม่ที่สามารถค้นหาได้แล้ว

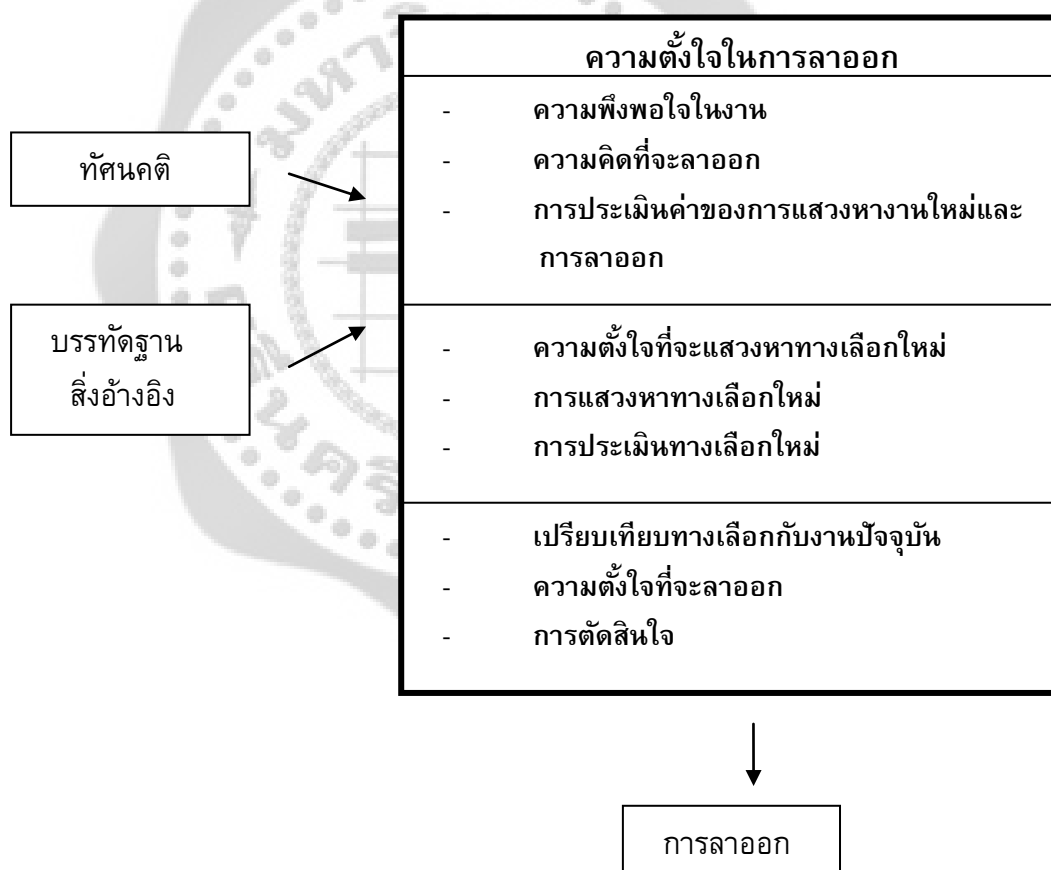
8 เปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน หมายถึง การเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำปัจจุบัน กับหนทางเลือกใหม่ ด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับและความสูญเสีย

9 การตัดสินใจ หมายถึง การตกลงใจในการเลือกทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือก เพื่อให้มีการกระทำไปในทางทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาเลือกหรือตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาความตั้งใจในการลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงาน คณะกรรมการอาหารและยา มีกรอบแนวคิดวิจัย ดังนี้

ตัวแปรค่าที่ศึกษา



สมมุติฐานในการวิจัย

บุคลากรเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับสูง





บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออก
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออก
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำด้วยเหตุผล
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรม มีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพโดยผลิตภัณฑ์สุขภาพเหล่านั้นต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัย สมประโยชน์ โดยมีการจัดแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ เป็น 1 สำนักงาน 4 สำนัก 5 กอง และ 4 กลุ่ม และได้จัดตั้งหน่วยงานเป็นการภายในอีก 2 ศูนย์ และ 2 กลุ่ม และมีอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาทั้งสิ้น 1,314 ตำแหน่ง แบ่งเป็นข้าราชการ 656 ตำแหน่ง (เภสัชกร 347 ตำแหน่ง) ลูกจ้างประจำ 56 ตำแหน่ง พนักงานราชการ 3 ตำแหน่ง ลูกจ้างเหมา 600 ตำแหน่ง โดยมีรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 อัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (ณ วันที่ 13 กันยายน 2554)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ		
- สายบริหาร	14	1.07
- สายงานหลัก	447	34.02
- สายงานสนับสนุน	195	14.84

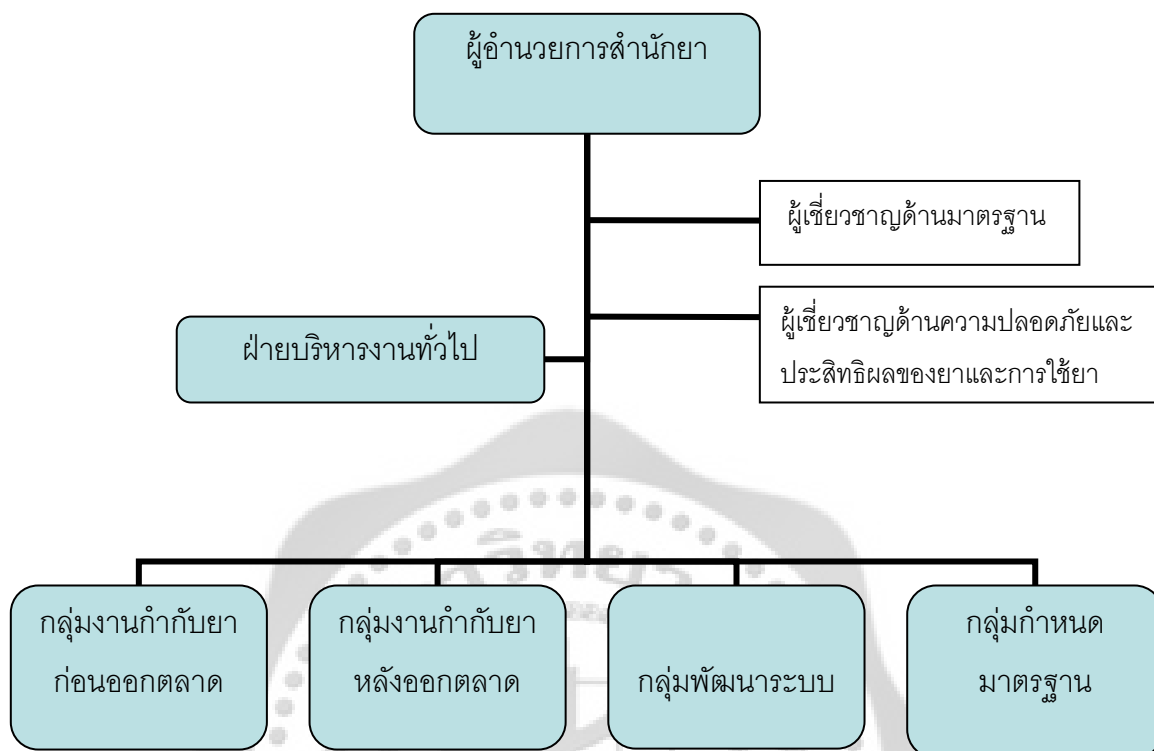
ตาราง 1 (ต่อ)

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างประจำ	55	4.19
ลูกจ้างเหมา	600	45.66
รวม	1,314	100.0

สำนักงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่กำกับดูแลผลิตภัณฑ์ ยาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และปลอดภัย ตลอดจนมีการใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยบุคลากรมีส่วนสำคัญในระบบยาทั้งระบบ ตั้งแต่การกำกับดูแลยาก่อนออกตลาด หลังออกผลิตภัณฑ์ยาออกสู่ตลาด จนถึงการพัฒนากระบวนการกำหนดมาตรฐานด้านยา โดยมีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนและดำเนินการในด้านยาให้เป็นไปตามกฎหมายโดย

- 1.กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการผลิต ขาย หรือนำส่งยา เข้ามาในราชอาณาจักร และการขึ้นทะเบียนตำรับยา
- 2.พิจารณาคำขออนุญาตผลิตยาหรือคำขออนุญาต ขาย นำหรือส่งยาเข้ามาในราชอาณาจักร และออกใบอนุญาต
- 3.ตรวจสอบสถานที่ขอเปิดใหม่ เปลี่ยนแปลง แก้ไข และที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาออกใบอนุญาต
- 4.พิจารณาคำขอขึ้นทะเบียนตำรับยาและออกใบสำคัญการขึ้นทะเบียนตำรับยา
- 5.พิจารณาคำขออนุญาตผลิต นำหรือส่งยาเข้ามาในราชอาณาจักรทั้งยาแผนปัจจุบันและแผนโบราณ เพื่อเป็นตัวอย่างในการขึ้นทะเบียนตำรับยา และการขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมจากรายการยาที่ได้รับอนุญาตแล้ว
- 6.ศึกษาวิจัย รวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดคุณภาพ หรือมาตรฐานและรายละเอียดอื่นๆ เกี่ยวกับการควบคุมยา
- 7.ดำเนินการเกี่ยวกับการพักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาตและแก้ไข ยกเลิก เพิกถอน ทะเบียนตำรับยา
- 8.อบรม แนะนำและชี้แจงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการควบคุมยาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 9.ให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกประเทศเกี่ยวกับข่าวสารและการแลกเปลี่ยนข่าวสารในด้านยา
- 10.ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการยา

แผนภูมิโครงสร้างสำนักยา



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิโครงสร้างสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ทั้งนี้ในการดำเนินการต่างๆ บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภาระงานต่างๆตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งเภสัชกรเป็นบุคลากรเป็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสำนักยา เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านยา ที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่เพื่อกำกับดูแลยาในทุกๆ ส่วน การมีบุคลากรเภสัชกรอย่างเพียงพอในสำนักยา จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการขึ้นทะเบียนยาในประเทศไทยมีมาตรฐานยอมรับในระดับสากล
2. สามารถสร้างกลไกในคัดเลือกยาที่มีคุณค่าเหมาะสมกับการใช้ในโครงการประกันสุขภาพของประเทศ
3. เพิ่มการศึกษาวิจัยทางคลินิก ให้ได้มาตรฐาน Good clinical Practice (GCP)
4. สามารถพัฒนากลไกในการส่งเสริมการกระจายยา
5. เพิ่มการควบคุมกำกับคุณภาพยาให้เอื้อให้เกิดความเป็นธรรมต่ออุตสาหกรรมยาในประเทศ เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางยาของประเทศ

6. สามารถวางระบบการเข้าถึงยาจำเป็นต้องใช้บุคคล ให้เกิดความสมดุลระหว่าง สิทธิผู้ป่วยกับการประกันความปลอดภัยของผู้ใช้ยา
7. สามารถควบคุมการกระจายยาผ่านช่องทางการกระจายยาที่เหมาะสมในพื้นฐานการจัดการความเสี่ยง
8. เพิ่มระบบติดตามความเคลื่อนไหว การกระจายยาที่มีความเสี่ยงสูงที่จะนำไปใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม
9. สามารถควบคุมกำกับ การโฆษณาและขายยาผ่านทางอินเทอร์เน็ต การขายตรง การส่งเสริมการขายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
10. ทำให้เกิดการวิจัยพัฒนายาที่อยู่ในกลุ่มยาที่เป็นปัญหาสำคัญของประเทศกำลังพัฒนา แต่บริษัทยาละเลย
11. เพิ่มความสามารถในการกำหนดมาตรฐานยาใหม่ๆเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
12. สามารถสนับสนุนให้อุตสาหกรรมยามีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยเฉพาะ การเข้าถึงข้อมูล สิทธิบัตร โดยไม่ขัดกับข้อตกลง ด้านการเก็บรักษาข้อมูล และการผูกขาดข้อมูล
13. สามารถสนับสนุนให้อุตสาหกรรมยาในประเทศมีศักยภาพในการวิจัย พัฒนา การผลิต ยาแผนไทยในรูปแบบเภสัชภัณฑ์แผนปัจจุบัน เพื่อสร้างโอกาสในการมีสินค้าใหม่ๆออกสู่ท้องตลาด

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออก

2.1. ความหมายการลาออก

จากการศึกษาพบว่าผู้มีผู้ให้คำนิยาม หรือความหมายของการลาออกจากงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สตีเยร์ (Steers. 1977) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

โมเบลย์และคนอื่นๆ (Mobley; et al. 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกรูปนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่เป็นพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะ

พนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

จารุพร แสงเปา (2542: 22) การลาออกหมายถึงระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นคำนิยามที่เน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต

เยาวลักษณ์ เลหาะจินดา (2518: 8) ได้อธิบายถึง การลาออกในความหมายทางด้านจิตวิทยาไว้ดังนี้ความหมายโดยทั่วไป “การลาออก” หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออก ความเฉพาะเจาะจง “การลาออก” หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

จากความหมายของการลาออก พอจะสรุปได้ว่า การลาออกหมายถึง การลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อไปทำงานยังองค์กรใหม่ เป็นการหมุนเวียน หรือการเคลื่อนไหวของกำลังแรงงาน ทั้งในองค์กร และตลาดแรงงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน

ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆมากมาย ทั้งต่อองค์กร ตัวบุคคล และสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งผลดีและผลเสีย ซึ่งโมเบลย์ได้กล่าวไว้ ดังนี้

ผลต่อองค์กร

ผลดีต่อองค์กร ได้แก่ อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่คนเก่าที่ปฏิบัติงานไม่ดีและมีความเหนื่อยหน่าย ก่อให้เกิดความรู้แนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ๆ จากการที่รับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา นอกจากนี้ การที่คนในองค์กรมีการเปลี่ยนงานมากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารหาวิธีการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น เป็นการลดพฤติกรรม การผละงานต่างๆที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ เช่น ไม่มีทางเลือก มีความจำเป็นในครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมในการผละงานในรูปแบบต่างๆ เช่น ขาดงาน การเฉื่อยชา ดังนั้นถ้าบุคคลประเภทนี้มีโอกาสเปลี่ยนงานจะทำให้พฤติกรรมในการผละงานน้อยลง มีโอกาสในการส่งเสริมผู้ที่ยังอยู่กับองค์กร ในการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง และการให้อำนาจแก่ผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรต่อไป

ผลเสียต่อองค์กร ได้แก่ เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกคนใหม่เพื่อเข้ามาแทนที่คนเดิม ถ้าคนที่ออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดผลเสียหายได้ ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมและการ

ติดต่อสื่อสารในองค์กร ถ้าผู้ที่ลาออกจากองค์กรไป เป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารหรือเป็นคนที่มีความบทบาทสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อคนที่ยังคงอยู่ในแง่ที่ทำให้ปริมาณงานมากขึ้นและผลงานอาจจะด้อยประสิทธิภาพลง ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะส่งผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ ซึ่งจะมีผลทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้นเนื่องจากขวัญและกำลังใจไม่ดี และในอีกด้านหนึ่งทำให้เขาทราบว่ายังมีทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ยังทำให้คนส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงเหตุผลต่างๆ ที่ทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน ทำให้สูญเสียโอกาสที่ดีทางธุรกิจจากการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กร อาจเป็นสาเหตุให้ต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญเนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพิ่มภาระทางการบริหาร ต้องมีการวางแผนการจัดการใหม่เพื่อมิให้เกิดผลเสียทางธุรกิจ

ผลต่อตัวบุคคล

ผลดีต่อตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออกไปอาจจะได้งานที่ดีกว่า รวมทั้งอาจได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น บุคคลที่ลาออกจากองค์กรได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่เดิม และเมื่อประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ามาทำงานใหม่ จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้มีความพยายามสูงขึ้น และการที่มีคนใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงเข้ามาแทนคนเดิม จะกระตุ้นให้คนที่ยังอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น

ผลเสียต่อตัวบุคคล ได้แก่ การออกจากงานทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส เป็นต้น การเปลี่ยนงานใหม่อาจจะทำให้เกิดความเครียด ถ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และบุคคลในครอบครัวได้ในด้านครอบครัวการเปลี่ยนงานของคู่สมรสอาจมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกฝ่ายได้ การเปลี่ยนงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และเสียเวลาในการหางาน รวมทั้งสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่เคยอยู่การที่มีคนลาออกจากองค์กรไป ผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามที่จะหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ต้องออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ไปด้วย

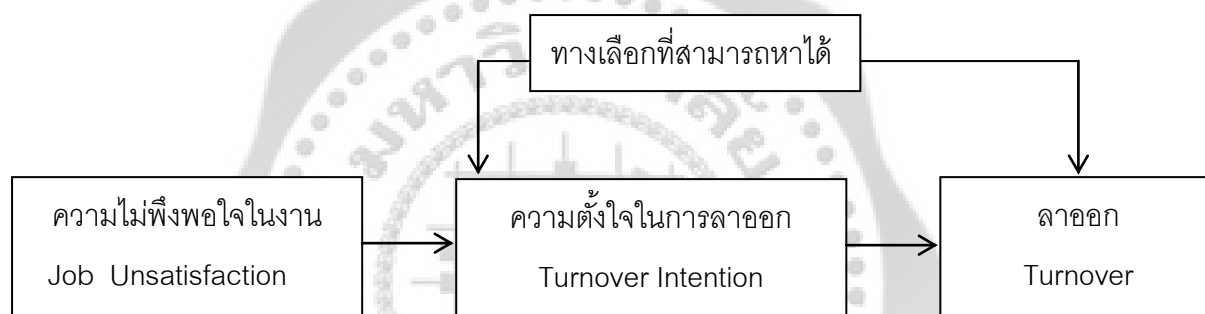
ผลต่อสังคม

ผลดีต่อสังคม ได้แก่ การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่หน่วยงานใหม่เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาของประเทศ และการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นมีผลทำให้เพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย นอกจากนั้นการที่บุคคลลาออกจากงานที่มีความตึงเครียด เป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมที่จะต้องใช้ดูแล รักษาสุขภาพของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นผลจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลเสียต่อสังคม ได้แก่ การที่มีคนลาออกจากงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

2.2 กระบวนการของการลาออก

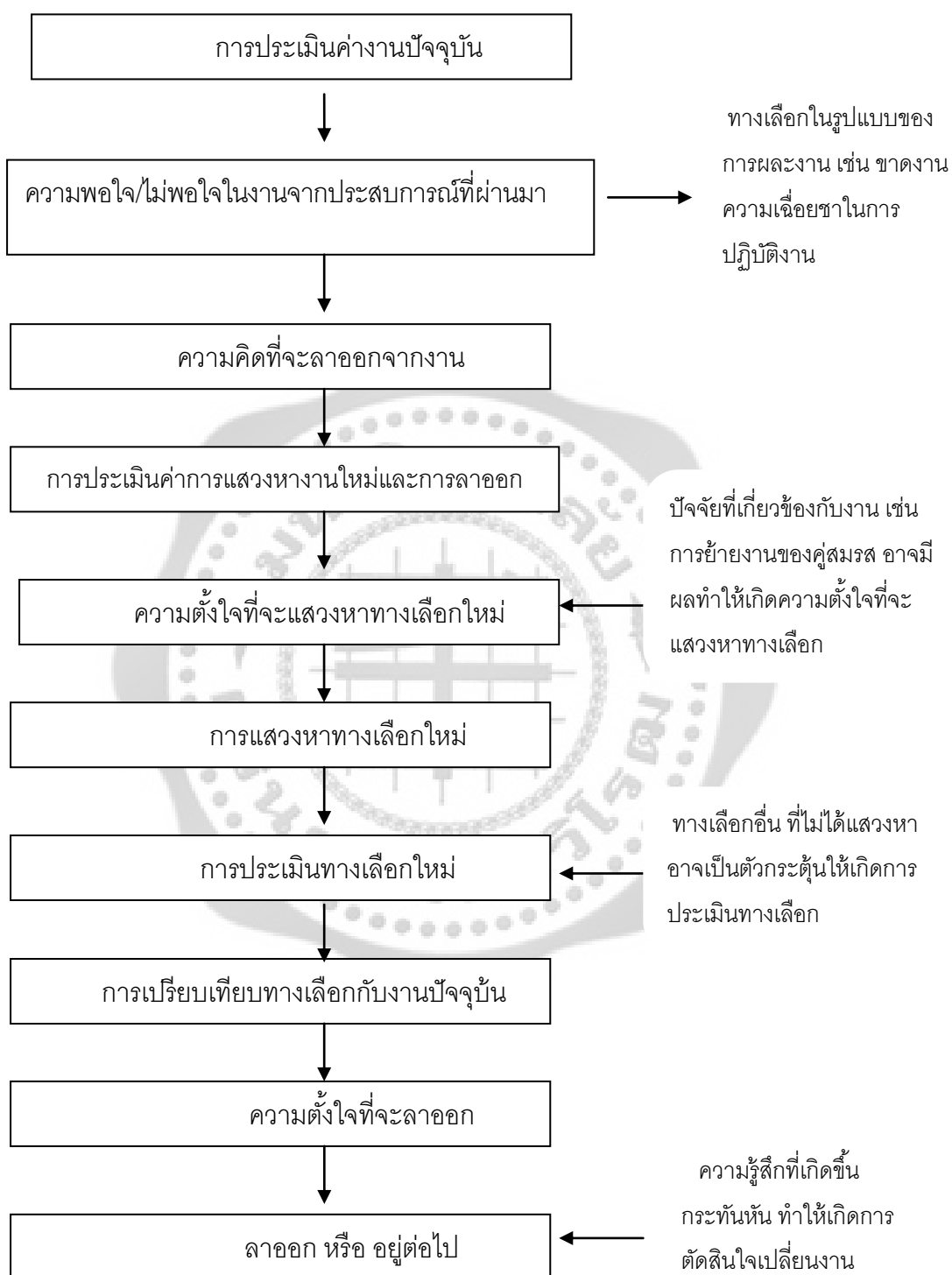
สเปคเตอร์ (Spector. 1996) แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงาน ที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งาน เป็นต้น และสุดท้ายนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานของตนก็จะเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้นและความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก ซึ่งสามารถอธิบายถึงกระบวนการลาออกจากงานได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector (1996)

มัตชินสกี (Muchinsky. 1996) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการลาออกโดยเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน จะรู้สึกอยากที่จะออกจากองค์กร จึงหันไปสมัครงานใหม่ แต่ถ้าต้นทุนของการลาออกสูง พนักงานก็จะกลับมาประเมินงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันของตนใหม่โดยหลังจากการประเมินงานในปัจจุบันอีกครั้งหนึ่งแล้วพนักงานอาจจะเปลี่ยนกลับมาพึงพอใจในการทำงานอีกครั้งก็ได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกลดลงในทางกลับกัน หากพนักงานประเมินแล้ว การค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูงนักและรู้สึกว่าการใหม่ดีกว่างานเดิม ก็จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมลาออกจริงในที่สุด แต่ถ้าหากการค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูง แต่งานที่จะหาได้ยังไม่เป็นที่พอใจก็อาจจะทำให้พนักงานยังคงอยู่องค์กรเดิมต่อไป

โมเบลย์ (Mobley. 1977) ได้เสนอโมเดลความตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งอธิบายดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 โมเดลความตั้งใจในการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์

3.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

3.1 ความหมายของความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความต้องการทำงานจนเกษียณอายุราชการ สามารถที่จะยื่นใบลาออกได้

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งอาจมีสาเหตุจากหลายๆ ปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกที่มีต่องาน สภาพแวดล้อม และองค์การ หรือการแสวงหาผลตอบแทนที่ดีกว่าทำให้เกิดพฤติกรรมการมองหาโอกาสที่จะไปจากองค์กร และเมื่อได้งานที่คิดว่าเหมาะสมกว่าพึงพอใจมากกว่า จึงนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงาน

บลูดอร์น (Bluedorn. 1982) ได้อธิบายพฤติกรรมการลาออกจากงานว่า เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งนั้น พฤติกรรมการลาออกเป็นพฤติกรรมการเลือกหรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและการเลือกทางเลือกใหม่หรือการลาออกจากนั้นทำให้ความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ผ่อนคลายลง ส่วนลักษณะที่สอง การลาออกมีระยะพัฒนาต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานจะมีพฤติกรรมการถอนตัว จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การติดต่อสื่อสารด้วยการขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย ในระยะนี้พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออก เท่านั้นแต่ยังไม่ลาออกจริงหากรอจนกระทั่งพนักงานสะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ ถึงระดับหนึ่งพนักงานจะรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า พฤติกรรมการลาออกจึงเกิดขึ้น

เมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกงานให้ได้ ย่อมหมายความว่ามีความไม่พึงพอใจบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานต้องถอนตัวออกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านั้น ซึ่งสมการดังกล่าวนี้สามารถแก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องถอนตัวนั้นเสีย

อย่างไรก็ตาม ความตั้งใจที่จะลาออกจากไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน เพราะเมื่อพิจารณาความจำเป็นจากทางพนักงานแล้วการลาออกนับเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงานพนักงานต้องใช้ความระมัดระวังอย่างมากในการลาออกจากงานในเรื่องนี้ แลงดี้ (Landy. 1985: 410) กล่าวว่า การลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่ และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่ นอกนั้นผู้ที่ลาออก

จากงานยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆที่ไกลออกไปจะไม่เกี่ยวข้องกับงานเช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานอีกด้วย

จากแนวคิดทำให้ทราบว่า พฤติกรรมการลาออกไม่ใช่พฤติกรรมปกติแต่เกิดจากการสะสมความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งต้องมีปัจจัยบางอย่างมากระตุ้นและกระทบกับความรู้สึกและเมื่อไม่สามารถทนต่อสภาพนั้นๆได้ จึงเริ่มมองหาทางออก ความตั้งใจที่จะออกจากงานจึงเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงาน จึงไม่ใช่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นต้องมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้น การศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยให้สามารถทราบถึงระดับความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์การลาออกจากงานเกิดขึ้น

3.2 ผลของความตั้งใจที่จะลาออก

โมลเดย์และคนอื่นๆ (Mowday; et al. 1981) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่

1. พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม

2. พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจที่จะลาออก พนักงานก็พยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน เช่น อายุ เพศ อาชีพ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย

3. พฤติกรรมด้านอื่นๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็ยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน การขาดงาน การเฉื่อยงาน การติดยาเสพติดแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง (Defense Mechanism) เพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ทำให้ทราบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีอิทธิพลและสามารถกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความคิด ตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ พบว่าสามารถได้ พบว่าสามารถเกิดขึ้นได้หลายรูปแบบแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลแล้วแต่ความสามารถในการทนรับกับสภาวะของบุคคลนั้นๆและก่อนที่บุคคลจะลาออกจากงานจริง ต้องใช้เวลาในการคิดและผ่านการพิจารณาก่อนซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควรซึ่งอาจจะลาออกหรือไม่ลาออกก็เป็นได้ รวมทั้งในระหว่างที่กำลังตัดสินใจอยู่นั้นบุคคลจะมีการแสดงพฤติกรรมบางประการออกมาเพื่อเป็นการตอบโต้กับปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นเหล่านั้น เช่น การมาทำงานสาย การขาดงานโดยไม่จำเป็นหรือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง

ในช่วงเวลานี้ หากบุคลากรในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงาน อย่างเช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำการสังเกตเห็นและให้ความสนใจกับ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเหล่านี้แล้ว อาจทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุและ เป็นแนวทางหนึ่งในการป้องกันและลดโอกาสในการลาออกของพนักงานในองค์กรก็เป็นได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548)

4. แนวคิดทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action)

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้นในเรื่องของการลาออกและการตั้งใจจะลาออก แต่มีอีกทฤษฎี หนึ่งซึ่งกล่าวถึงผลการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ในที่นี้คือ พฤติกรรมการลาออก ซึ่งเป็นผลจาก ความตั้งใจในการลาออก ซึ่งทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action: TRA) ถูก สร้างขึ้นมาเพื่อทำนายว่า การที่บุคคลจะประกอบพฤติกรรมใดนั้น สามารถทำนายจาก การวัดความ เชื่อ (Beliefs) ทศนคติ (Attitudes) และความตั้งใจกระทำ (Intention) แต่ Ajzen and Fishbein (1975; 1977) ได้เสนอกรอบความเกี่ยวข้องกันระหว่าง ความเชื่อ (Beliefs) ทศนคติ (Attitude) ความ ตั้งใจ (Intention) พฤติกรรม (Behavior) แนวคิดทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์โดยปกติจะเป็นผู้มีเหตุผล และ ใช้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุถึงการตัดสินใจของตน พฤติกรรมของ มนุษย์ไม่ได้ถูกกำหนดโดยขาดการพิจารณามาก่อน ยิ่งกว่านั้นยังเชื่อว่าได้มีการพิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้อง กับพฤติกรรมของบุคคลและความตั้งใจปฏิบัติพฤติกรรมของบุคคลจะมีตัวกำหนดที่สำคัญ 2 ประการ คือ ทศนคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามสิ่งอ้างอิงในการที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น โดยที่พฤติกรรม ความตั้งใจ (Behavioral Intention) สามารถทำนายได้โดย สมการ

$$B \sim BI = W_1 (A) + W_2 (SN)$$

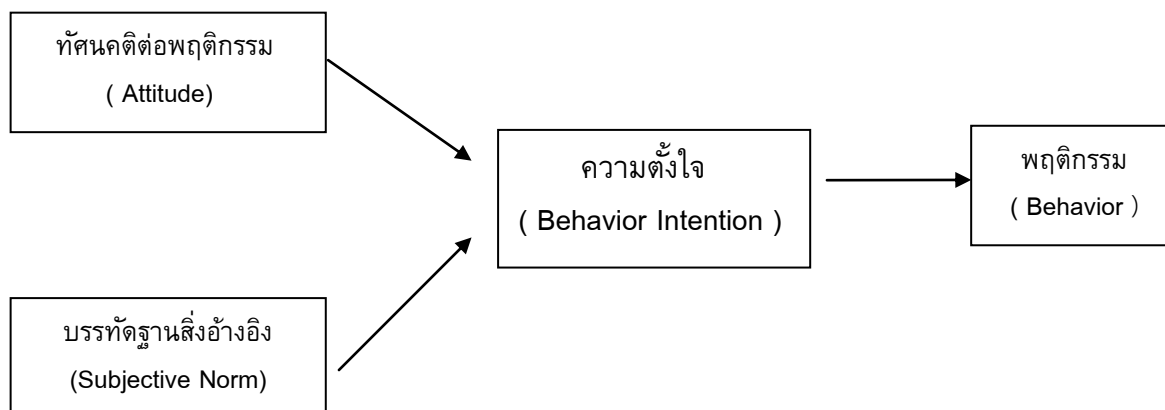
โดยที่ B หมายถึง พฤติกรรม (Behavior)

BI หมายถึง ความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรม (Behavioral Intention)

A หมายถึง ทศนคติต่อการกระทำในพฤติกรรม (Attitude Toward Performing the Behavior)

SN หมายถึง การคล้อยตามสิ่งอ้างอิง (Subjective Norm)

W_1 และ W_2 หมายถึง น้ำหนักความสำคัญของทศนคติ กับการคล้อยตามสิ่งอ้างอิง ตามลำดับเป้าหมายของทฤษฎีนี้ คือ การทำนายและการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคล (Ajzen & Fishbein, 1980) ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีนี้คือ ความตั้งใจของมนุษย์ที่กระทำหรือไม่กระทำถูก กำหนดโดยเกณฑ์ของพฤติกรรม (Behavioral Criterion) ซึ่งทฤษฎีนี้เสนอว่าปัจจัยในการกำหนด ความตั้งใจของมนุษย์คือ ทศนคติ และการคล้อยตามสิ่งอ้างอิง ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 รูปแบบทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Ajzen; & Fishbein. 1980)

จากเอกสารและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้อาศัยความรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการกระทำด้วยเหตุผล ความรู้ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน โมเดลความตั้งใจในการลาออกจากงานของโมเบลย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการเข้าใจถึงลักษณะทางจิตวิทยาของการแสดงพฤติกรรมของบุคคล มาประยุกต์ให้สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ที่มุ่งศึกษากระบวนการของความตั้งใจในการลาออก โดยอาศัยโมเดลความตั้งใจในการลาออกจากงานของโมเบลย์ มาสรุปรวมกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ซึ่งกระบวนการของความตั้งใจในการลาออก มี ทั้งหมด 9 ขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาจัดแบ่งออกเป็น 3 มิติ ดังนี้ คือ มิติความพึงพอใจ มิติการแสวงหางานใหม่ และมิติการตัดสินใจ ซึ่ง มิติที่ 1 ความพึงพอใจ ประกอบด้วย ขั้นตอนความพึงพอใจในงาน ขั้นตอนความคิดที่จะลาออก และขั้นตอนการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก มิติที่ 2 การแสวงหางานใหม่ ประกอบด้วยขั้นตอน ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ มิติที่ 3 การตัดสินใจ ประกอบด้วย การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน ความตั้งใจที่จะลาออก การตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกในภาพประกอบ 5 ดังนี้



ภาพประกอบ 5 กระบวนการของความตั้งใจในการลาออกโดยการแบ่งเป็นมิติ

5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตไม่มีการศึกษาความตั้งใจในการลาออกโดยตรง แต่มีผู้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกไว้หลายงานวิจัย จึงนำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกดังนี้

กมลวรรณ เหมะปัญญา (2540: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและชีวสังคมบางประการที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่อำนวยบริการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะรวมทั้งศึกษาบทบาทของตัวแปรทางบุคลิกภาพ ซึ่งได้แก่ ความเชื่ออำนาจภายในตน ภายนอกตน และลักษณะมุ่งอนาคต และบทบาทของตัวแปรทางชีวสังคม คือ อายุ ในฐานะตัวแปรคั่นกลางของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการวิจัยพบสนับสนุนโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ ความพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ โดยมีอายุ ความเชื่ออำนาจภายในตน- ภายนอกตน และลักษณะมุ่งอนาคต เป็นตัวแปรคั่นกลาง

ปิยะนารถ ยาท่วม (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ ศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นตัวเพิ่มการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและศึกษาตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ ซึ่งก็คือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

กำธรและคณะ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมและปัจจัยด้านนโยบาย ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจลาออกคือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน การขาดขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

จิตภา เสน่ห์หนู (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม ผลการวิจัยพบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ส่วนความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

จาริณี ศรีประเสริฐ (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่ม อ้างอิง การรับรู้ควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ โดยการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์และยืนยันแนวคิดของทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผนของแอจเซน (2002) ที่ว่าการรับรู้การควบคุมพฤติกรรมเป้าหมายมีผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรไทย และเปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่าเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานคือ ความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ร้อยละ 45 รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงไม่มีความแตกต่างกันทั้งในเภสัชกรที่ทำงานภาครัฐและเภสัชกรที่ทำงานในภาคเอกชน

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่างเพื่อ (1) ศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยจำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ ช่วงเวลาการทำงาน และลักษณะของบ้านพักต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเข้มของแสงอุณหภูมิ การวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทน และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) เช่นเดียวกันกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบ

กับความตั้งใจลาออกจางานอย่างมีนัยสำคัญ ($P < 0.05$) เพื่อเป็นการลดความตั้งใจลาออกจางานของพนักงานฝ่ายผลิต ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นปรับปรุงตารางเวลาทำงานและจัดสวัสดิการบ้านพัก สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ด้านความเข้มของแสง ด้านอุณหภูมิ ด้านวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานควรได้รับปรับปรุงให้มีมาตรฐานมากขึ้น

จารุพร แสงเปา (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานครโดยจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานพยาบาลวิชาชีพ และนำโมเดลที่ ปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานพยาบาลวิชาชีพตัวแปรในการวิจัยได้แก่ (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่นความท้าทายและการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ,เอกลักษณ์ของงาน,ความสำคัญของงาน,ความมีอิสระในการตัดสินใจในงานและข้อมูลป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจากหัวหน้าหออภิบาลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (6) ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก (7) ความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพ ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพและการรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคลและความสำเร็จส่วนบุคคล) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาในโมเดลพบว่าส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่ามี 4 ปัจจัย ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 44

กล่าวโดยสรุป การศึกษาเรื่อง “ ความตั้งใจในการลาออกจางานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ” จากการทบทวนผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น พบว่ามักศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจางาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นบริบทที่มีความแตกต่างกับที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเฉพาะความตั้งใจในการลาออกจางาน อีกทั้งลักษณะที่แตกต่าง

กันขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่องค์กรที่ศึกษาที่ผ่านมาพบว่าส่วนใหญ่ศึกษาในภาคเอกชน แต่ที่ผู้วิจัยสนใจเป็นองค์กรเป็นราชการ ซึ่งระบบการทำงานและความคล่องตัวในการบริหารงานต่างกัน โครงสร้างการบริหารงานแตกต่าง และหากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก เช่น ปัจจัยทางด้าน เศรษฐกิจ และโครงสร้างการบังคับบัญชา องค์กรราชการระบบการบริหารงานก็เป็นไปตามกฎหมายที่ระบุไว้ไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งจะไม่เกิดประโยชน์จากการศึกษาแต่อย่างใด แต่ถ้าหากเป็นการศึกษา ความตั้งใจในการลาออกแล้วนั้น ยังไม่เคยมีผู้ใดศึกษาวิจัยไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ถึงความตั้งใจที่จะลาออกจางาน อยู่ด้วยเหตุผลข้างต้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่อง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4.การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 6.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา 100 คน โดยทำการแจกแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 74 ชุด

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ชนิดตอบด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยตนเอง ตามความหมายของนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออก ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน หน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน จำนวน 6 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีการกำหนดให้เลือกตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท นามกำหนด (Nominal Scale) ข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale) และข้อมูลประเภทสเกลอัตราส่วน (Ratio Scale) ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ โดยใช้ระดับความการวัดข้อมูลเพศเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale) ได้แก่

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 วุฒิกการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลวุฒิกการศึกษาเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 3 อายุงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอายุงานเป็นแบบสเกลอัตราส่วน (Ratio Scale) โดยระบุ เป็น ปี

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลตำแหน่งที่อยู่ปัจจุบันเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ระดับปฏิบัติการ
2. ระดับชำนาญการ
3. ระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อที่ 5 หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลตำแหน่งที่อยู่ปัจจุบันเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale) ได้แก่

1. เกสซกรกลุ่มงานกำกับยาก่อนออกตลาด
2. เกสซกรกลุ่มงานกำกับยาหลังออกสู่ตลาด
3. เกสซกรกลุ่มพัฒนาระบบ
4. เกสซกรกลุ่มกำหนดมาตรฐานยา

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (บาท/เดือน) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน เป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. 15,000 - 18,000 บาท
2. 18,001 - 21,000 บาท
3. 21,001 - 24,000 บาท
4. มากกว่า 24,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการทำงานในปัจจุบันของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเห็น โดยมีรายละเอียดคำถามดังนี้

มิติตความพึงพอใจ มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ คือ

- คำถามข้อ 1 ท่านพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ท่านทำปัจจุบัน
- คำถามข้อ 2 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
- คำถามข้อ 3 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม
- คำถามข้อ 4 ท่านพึงพอใจกับนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา
- คำถามข้อ 5 ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน
- คำถามข้อ 6 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่หน่วยงานจัดสรรให้
- คำถามข้อ 7. ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาบ่อยครั้งที่ท่านมีความคิดที่จะลาออก
- คำถามข้อ 8. ปัจจุบันท่านก็ยังมีความคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยๆ
- คำถามข้อ 11. การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน
- คำถามข้อ 12. การหางานใหม่ทำให้ท่านเสียเวลา

มิติตการแสวงหางานใหม่ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ คือ

- คำถามข้อ 13. บ่อยครั้งที่ท่านเริ่มมองหาสถานที่ทำงานแห่งใหม่
 - คำถามข้อ 14. บ่อยครั้งที่ท่านเคยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเรื่องเปลี่ยนงานหรือลาออก
 - คำถามข้อ 15. บ่อยครั้งที่ท่านดูประกาศรับสมัครงานใน อินเทอร์เน็ต หรือสื่อต่างๆ
 - คำถามข้อ 16. ท่านเคยสอบถามข้อมูลตำแหน่งว่างจากหน่วยงานอื่นในสำนักงาน
- คณะกรรมการอาหารและยา

คำถามข้อ 17. สาเหตุที่ท่านยังไม่ย้ายงานเพราะงานใหม่ยังไม่เป็นที่พอใจ

มิติตการตัดสินใจ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ คือ

- คำถามข้อ 9. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 -2 ปีข้างหน้า
- คำถามข้อ 10. ท่านพร้อมที่จะหางานใหม่หากไม่พอใจในงาน
- คำถามข้อ 18. การไปทำงานที่อื่นจะทำให้ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าที่เดิม
- คำถามข้อ 19. การไปทำงานที่อื่นจะได้รับความก้าวหน้ามากกว่าปัจจุบัน
- คำถามข้อ 20. หากต้องไปเริ่มงานใหม่ท่านไม่กลัวจะสูญเสียความอาวุโสหรืออายุงานเดิม
- คำถามข้อ 21. ปัจจุบันท่านกำลังจะยื่นใบลาออก

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการทำงานในปัจจุบันของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยการเขียนบรรยาย

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- 1 ศึกษาข้อมูลจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนด
- 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา หลังจากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง
- 5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. นำหนังสือขออนุมัติ โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม ตามกลุ่มงานตามๆ ในสำนักงาน
3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 1 – 4 พฤษภาคม 2555 และได้กำหนดเก็บแบบสอบถามในวันที่ 8 พฤษภาคม 2555 จากกลุ่มงานที่เก็บข้อมูล
4. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผลข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสไว้เรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferencel statistics) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สำหรับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม หรือการอธิบายลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สำหรับข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานในปัจจุบันของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน จะนำมาวิเคราะห์โดยการ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สำหรับข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการทำงานในปัจจุบันของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยข้อมูลเป็นปลายเปิด จะนำมาวิเคราะห์โดยการ ค่าความถี่ (Frequency)

เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม โดยกำหนดไว้ 5 ช่วงคะแนน

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อความเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อความเชิงลบ	1	2	3	4	5

จากคำถาม 21 ข้อในแบบสอบถามสามารถแยกออกเป็น คำถามของแต่ละมิติได้ ดังนี้

ตาราง 3 แสดงข้อคำถามที่ใช้ในแต่ละมิติและลักษณะคำถาม

ข้อความ	ข้อคำถามที่	ลักษณะคำถาม
มิติความพึงพอใจ		
- ความพึงพอใจในงาน	1,2,3,4,5,6	เชิงลบ
- ความคิดที่จะลาออก	7,8	เชิงบวก
- การประเมินค่าการแสวงหางานใหม่และการลาออก	11, 12	11 เชิงบวก 12 เชิงลบ
รวม	10 ข้อ	
มิติการแสวงหางานใหม่		
- ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่	13,14	เชิงบวก
- การแสวงหาทางเลือกใหม่	15,16	เชิงบวก
- การประเมินทางเลือกใหม่	17	เชิงบวก
รวม	5 ข้อ	
มิติการตัดสินใจ		
- การเปรียบเทียบทางเลือกใหม่กับงานปัจจุบัน	18,19, 20	เชิงบวก
- ความตั้งใจที่จะลาออก	9, 10	เชิงบวก
- การตัดสินใจ	21	เชิงบวก
รวม	6 ข้อ	

1.การแปลความหมายคะแนนรวมความตั้งใจในการลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนัทยา

คะแนนรวม 79 – 105 หมายถึง เกษตรกรมีความตั้งใจในการลาออกจากงานสูง

คะแนนรวม 50 – 78 หมายถึง เกษตรกรมีความตั้งใจในการลาออกจากงานปานกลาง

คะแนนรวม 21 – 49 หมายถึง เกษตรกรมีความตั้งใจในการลาออกจากงานต่ำ

2.การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยมิติความพึงพอใจในการทำงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

คะแนนเฉลี่ย 38.0 – 50.0 หมายถึง เภสัชกรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 24.0 – 37.0 หมายถึง เภสัชกรมีความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 10.0 – 23.0 หมายถึง เภสัชกรมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

3.การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยมิติการแสวงหางานใหม่ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

คะแนนเฉลี่ย 19.0 – 25.0 หมายถึง เภสัชกรมีการแสวงหางานใหม่สูง

คะแนนเฉลี่ย 12.0 – 18.0 หมายถึง เภสัชกรมีการแสวงหางานใหม่ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 5.0 – 11.0 หมายถึง เภสัชกรมีการแสวงหางานใหม่ต่ำ

4.การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยมิติการตัดสินใจของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

คะแนนเฉลี่ย 23.0 – 30.0 หมายถึง เภสัชกรมีการตัดสินใจในการลาออกจากงานสูง

คะแนนเฉลี่ย 14.0 – 22.0 หมายถึง เภสัชกรมีการตัดสินใจในการลาออกจากงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 5.0 – 13.0 หมายถึง เภสัชกรมีการตัดสินใจในการลาออกจากงานต่ำ

5. สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1 ค่าความถี่ร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ที่สำรวจได้
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 47)

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X_i$	แทน	ผลรวมของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Research)

5.2.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระกัน โดยใช้ t-test แบบ Independent ระดับนัยสำคัญ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553: 379)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of Freedom:df)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

5.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2553:

415)

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากชุด Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูลชุด X
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมกำลังสองของข้อมูลชุด Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างข้อมูลชุด X และ Y

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y สัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y สัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

5.2.3 ค่า F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 175)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$$MS_b = \frac{SS_b}{(k-1)}$$

$$MS_w = \frac{SS_w}{(n-k)}$$

เมื่อ	SS_b	แทน	ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่ม
	SS_w	แทน	ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่ม
	k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	$(k - 1)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันระหว่างกลุ่ม(df_b)
	$(n - k)$	แทน	degree of freedom สำหรับการแปรผันภายในกลุ่ม(df_w)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่อง “ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (probability) สำหรับบอกระดับนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวน (Mean Squares)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
Beta	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน หน่วยงานในปัจจุบัน และอัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในบทนี้ จะนำเสนอการอธิบายและตีความข้อมูลต่างๆที่ได้จากแบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ชุด โดยได้รับคืนทั้งสิ้น 74 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74 ซึ่งมีข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน หน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา จำนวน 74 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ

เภสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 และเพศชายจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7

วุฒิการศึกษา

เภสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 59.5 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5

อายุงาน

เภสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานอยู่ในช่วง 6 -10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 อายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 อายุงาน 10 -15 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6

ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

เกสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8

หน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

เกสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มกำกับยาก่อนออกตลาด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 กลุ่มพัฒนาระบบ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 กลุ่มกำกับยาหลังออกตลาด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และกลุ่มกำหนดมาตรฐาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5

อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน

เกสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,000 – 18,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 อัตราเงินเดือน 18,001 – 21,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 อัตราเงินเดือนมากกว่า 24,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และอัตราเงินเดือน 21,001 – 24,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ ดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	55	74.3
ชาย	19	25.7
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	44	59.5
สูงกว่าปริญญาตรี	30	40.5
3. อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	24	32.4
5 – 10 ปี	25	33.8
11 – 15 ปี	12	16.2
มากกว่า 15 ปี	13	17.6

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน		
ระดับปฏิบัติการ	26	35.1
ระดับชำนาญการ	43	58.1
ระดับชำนาญการพิเศษ	5	6.8
4. หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน		
กลุ่มกำกับยาก่อนออกตลาด	38	51.4
กลุ่มกำกับยาหลังออกตลาด	11	14.9
กลุ่มพัฒนาระบบ	18	24.3
กลุ่มกำหนดมาตรฐาน	7	9.5
5. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน		
15,000 – 18,000 บาท	37	50.0
18001 – 21000 บาท	20	27.0
21001 – 24000 บาท	6	8.1
มากกว่า 24000 บาท ขึ้นไป	11	14.9
รวม	74	100.0

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรวม คือ 0.912 ซึ่งหากนำมาแยกจะได้ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจ เท่ากับ 0.829 (วัดด้วยคำถาม 10 ข้อ)

ค่าความเชื่อมั่นของการแสวงหางานใหม่ เท่ากับ 0.731 (วัดด้วยคำถาม 5 ข้อ)

ค่าความเชื่อมั่นของการตัดสินใจ เท่ากับ 0.675 (วัดด้วยคำถาม 6 ข้อ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานใน สำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ดังนี้

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน พบว่าความตั้งใจในการลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่มีทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านความพึงพอใจ มิติด้านการแสวงหางานใหม่ และมิติด้านการตัดสินใจ รวมคะแนนทั้งสิ้น 105 คะแนน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงสุด คือ 100 คะแนน มีจำนวน 1 คน และต่ำสุด 30 คะแนน เพียง 1 คน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 69.04 คะแนน แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการลาออกจากงานระดับปานกลาง ดังในรายละเอียดแสดงตาราง 5

ตาราง 5 แสดงคะแนนรวมความตั้งใจในการลาออกจากงาน

	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
คะแนนรวม ความตั้งใจในการลาออก	30	100	69.04	14.51

ตาราง 6 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจในการลาออกจากงาน

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
91 - 105	3	4.1
81 - 90	13	17.6
71 - 80	23	31.1
61 - 70	15	20.3
51 - 60	12	16.2
41 - 50	4	5.4
31 - 40	3	4.1
21 - 30	1	1.4
รวม	74	100.0

หากพิจารณาแต่ละมิติ ได้แก่ มิติความพึงพอใจ มิติการแสวงหางานใหม่ และมิติการตัดสินใจ พบว่า จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน มิติที่มีคะแนนรวมมากที่สุด คือ มิติด้านการตัดสินใจ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 23.0 คิดเป็นร้อยละ 67.6 แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดอยู่ในการตัดสินใจอยู่ในระดับสูง มิติความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ย 32.5 คิดเป็นร้อยละ 65.0 อยู่ในระดับปานกลาง มิติการแสวงหางานใหม่ คะแนนเฉลี่ย 16.2 คิดเป็นร้อยละ 64.1 อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงคะแนนรวมรายละเอียด ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติความพึงพอใจ มิติการแสวงหางานใหม่ และมิติการตัดสินใจ

มิติ	คะแนนเต็ม	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
1.ความพึงพอใจ	50	16	45	32.5	6.0
2.การแสวงหางานใหม่	25	5	25	16.2	5.1
3.การตัดสินใจ	30	8	30	23.0	4.7

โดยมิติความพึงพอใจ มีข้อคำถาม 10 ข้อ คะแนนรวม 50 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่ามีผู้ตอบคะแนนสูงสุดคือ 46 คะแนนมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และคะแนนต่ำสุด 16 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 4.1 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 32.5 คะแนน แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดมิติความพึงพอใจ แสดงในตาราง 8

ตาราง 8 แสดงความถี่และร้อยละ ของคะแนนมิติความพึงพอใจ

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
41 - 50	3	4.1
31 - 40	44	59.5
21 - 30	23	31.1
11 - 20	4	5.4
รวม	74	100.0

โดยพบว่าหากพิจารณาในรายละเอียดของแต่มิตินั้น ในมิติความพึงพอใจ จะมีหัวข้อย่อยทั้งหมด 3 หัวข้อ คือ ความพึงพอใจในงาน ความคิดที่จะลาออก การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ความคิดที่จะลาออกมีระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 18.9 คะแนน ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนน เฉลี่ย 7.2 คะแนน และ การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออกอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่ 6.3 ดังแสดงตาราง 9

ตาราง 9 แสดงคะแนนรวมมิติความพึงพอใจ

หัวข้อ	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
1.ความพึงพอใจในงาน	12	19	18.9	3.26
2.ความคิดที่จะลาออก	2	10	7.2	2.40
3.การประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก	2	10	6.3	1.92

โดยหัวข้อความพึงพอใจในงาน มีข้อคำถาม 6 ข้อ คะแนนรวม 30 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงสุดคือ 26 คะแนนมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และต่ำสุด 12 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 1.4 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 18.9 คะแนน แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดมิติความพึงพอใจในงาน แสดงในตาราง 10

ตาราง 10 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความพึงพอใจในงาน

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 30	22	29.7
11 - 20	52	70.3
1 - 10	0	0
รวม	74	100.0

โดยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเห็นด้วยว่าการทำงานได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจกับงานในเรื่องของกับลักษณะของงานที่ทำปัจจุบันและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรมและนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และพึงพอใจน้อยใน เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันกับความรู้ความสามารถ ปริมาณงานในความรับผิดชอบ ดังรายละเอียด แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของความพึงพอใจในงาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของความพึงพอใจในงาน

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ท่านพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ทำปัจจุบัน	13.5	24.3	23.0	29.7	9.5	3.02
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1.4	10.4	14.9	37.8	35.1	4.05
การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.1	12.2	40.5	27.0	16.2	2.60
ท่านพึงพอใจกับนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา	4.1	21.6	25.7	39.2	9.5	2.71
ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	10.8	55.4	17.6	14.9	1.4	3.59
ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่าน	4.1	24.3	16.2	27.0	28.4	2.48

หัวข้อความคิดที่จะลาออก มีข้อคำถาม 2 ข้อ คะแนนรวม 10 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 10 คะแนนมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3

และต่ำสุด 2 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 7.2 คะแนน และร้อยละ 66.22 อยู่ในที่มีคะแนนตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความคิดในการลาออกอยู่ในระดับสูง ดังแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดหัวข้อความคิดในการลาออก แสดงในตาราง 12

ตาราง 12 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความคิดในการลาออก

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 - 10	49	66.22
4 - 6	19	25.68
1 - 3	6	8.11
รวม	74	100.0

พบว่า เรื่องความคิดในการลาออก ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาบ่อยครั้งที่เกษตรกรมีความคิดที่จะลาออกจากงานหรือย้ายงาน และปัจจุบันก็ยังมีความคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยๆ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของความคิดในการลาออก

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมา บ่อยครั้งที่มีความคิดที่จะลาออกจากงานหรือย้ายงาน	33.8	35.1	16.2	6.8	8.1	3.79
ปัจจุบันก็ยังมีความคิดที่จะลาออกจากงานอยู่บ่อยๆ	25.7	25.7	27.0	12.2	9.5	3.45

จากหัวข้อการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก มีข้อคำถาม 2 ข้อ คะแนนรวม 10 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 10 คะแนนมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และต่ำสุด 2 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 7.2 คะแนน และร้อยละ 66.22 อยู่ในที่มีคะแนนตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าภาคีกรส่วนใหญ่มีการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก อยู่ในระดับสูง ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ หัวข้อการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก แสดงในตาราง 14

ตาราง 14 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการประเมินค่าการแสวงหางานใหม่

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 - 10	33	44.59
4 - 6	34	45.95
1 - 3	7	9.46
รวม	74	100.0

โดยพบว่า เรื่องการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก การยื่นใบลาออก ไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่านส่วนใหญ่เห็นด้วย จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.8 และส่วนใหญ่คิดว่า การหางานใหม่ทำให้ท่านเสียเวลา ไม่คุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของการประเมินค่าของการแสวงหางานใหม่และการลาออก

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน	8.1	37.8	27.0	13.5	13.5	3.13
การหางานใหม่ทำให้ท่านเสียเวลา ไม่คุ้มค่า	5.4	20.3	33.8	29.7	10.8	2.79

หากพิจารณาในรายละเอียดของมิติการแสวงหางานใหม่ จะมีหัวข้อย่อยทั้งหมด 3 หัวข้อ คือ ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การแสวงหาทางเลือกใหม่ มีคะแนนเฉลี่ย 6.50 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 65 ด้านความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ มีค่าคะแนนเฉลี่ย 6.44 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.4 และการประเมินทางเลือกใหม่ มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่ 3.2 คิดเป็นร้อยละ 64.0 ดังแสดงตาราง 16

ตาราง 16 แสดงคะแนนรวมมิติการแสวงหางานใหม่

หัวข้อ	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
1.ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่	2	10	6.44	2.22
2.การแสวงหาทางเลือกใหม่	2	10	6.50	2.43
3.การประเมินทางเลือกใหม่	1	5	3.2	1.11

โดยมิติการแสวงหางานใหม่ คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีข้อคำถาม 5 ข้อ คะแนนรวม 25 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่ามีคะแนนสูงสุด 25 คะแนน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และต่ำสุด 5 คะแนน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 16.24 คะแนน ดังแสดงตาราง 17

ตาราง 17 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนมิติการแสวงหางานใหม่

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 - 25	11	14.9
16-20	35	47.3
11-15	17	22.9
6 - 10	6	8.1
1 - 5	5	6.8
รวม	74	100.0

โดยหัวข้อความความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ มีข้อคำถาม 2 ข้อ คะแนนรวม 10 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 10 คะแนน มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 และต่ำสุด 2 คะแนน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 6.44 คะแนน และร้อยละ 52.7 อยู่ในที่มีคะแนนตั้งแต่ 7 ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ ดังในรายละเอียด แสดงในตาราง 18

ตาราง 18 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 - 10	39	52.70
4 - 6	26	35.16
1 - 3	9	12.16
รวม	74	100.0

โดยพบว่าความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ ส่วนใหญ่เกษตรกรบ่อยครั้งที่เริ่มมองหาสถานที่ทำงานแห่งใหม่ และบ่อยครั้งที่เคยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเรื่องเปลี่ยนงานหรือลาออก ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
บ่อยครั้งที่ท่านเริ่มมองหาสถานที่ทำงาน แห่งใหม่	13.5	35.1	20.3	21.6	9.5	3.21
บ่อยครั้งที่ท่านเคยปรึกษากับเพื่อน ร่วมงานเรื่องเปลี่ยนงานหรือลาออก	18.9	33.8	12.2	21.6	13.5	3.22

โดยหัวข้อการแสวงหาทางเลือกใหม่ มีข้อคำถาม 2 ข้อ คะแนนรวม 10 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 10 คะแนนมีจำนวน 8 คน ร้อยละ 10.8 และต่ำสุด 2 คะแนน จำนวน 7 คน ร้อยละ 9.5 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 6.5. คะแนน และร้อยละ 55.44 มีคะแนนตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีการแสวงหาทางเลือกใหม่อยู่ในระดับสูง ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดหัวข้อการแสวงหาทางเลือกใหม่ แสดงในตาราง 20

ตาราง 20 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการแสวงหาทางเลือกใหม่

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 - 10	41	55.41
4 - 6	23	31.08
1 - 3	10	13.51
รวม	74	100.0

โดยพบว่า เรื่องการแสวงหาทางเลือกใหม่ ส่วนใหญ่เกษตรกรดูประกาศรับสมัครงานในอินเทอร์เน็ตหรือสื่อต่างๆ และเคยสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อสอบถามตำแหน่งว่าง ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของการแสวงหาทางเลือกใหม่

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
บ่อยครั้งที่ท่านดูประกาศรับสมัครงานในอินเทอร์เน็ตหรือสื่อต่างๆ	17.6	33.8	6.8	27.0	14.9	3.12
ท่านเคยสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อสอบถามตำแหน่งว่าง	20.3	40.5	6.8	21.6	10.8	3.37

โดยหัวข้อการประเมินทางเลือกใหม่ มีข้อความ 1 ข้อ คะแนนรวม 5 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนนมีจำนวน 7 คน ร้อยละ 9.5 และต่ำสุด 1 คะแนน จำนวน 7 คน ร้อยละ 9.5 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.2 คะแนน และร้อยละ 52.7 มีคะแนนตั้งแต่ 4 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีการประเมินทางเลือกใหม่ ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดหัวข้อการประเมินทางเลือกใหม่ แสดงในตาราง 22

ตาราง 22 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการประเมินทางเลือกใหม่

คะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	7	9.5
4	32	13.5
3	18	24.3
2	10	43.2
1	7	9.5
รวม	74	100.0

เรื่องการประเมินทางเลือกใหม่ ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับสาเหตุที่ยังไม่ย้ายงานเพราะทางเลือกใหม่ไม่เป็นที่พอใจ และพบว่าหากพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละมิติการตัดสินใจ จะมีหัวข้อย่อยทั้งหมด 3 หัวข้อ คือ การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน ความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อ การตัดสินใจ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน พบว่า หัวข้อที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อมีค่าคะแนนเฉลี่ย 6.78 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 67.8 การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ย 10.45 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 69.67 และการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่ 3.05 คิดเป็นร้อยละ 61.00 ดังแสดงตาราง 23

ตาราง 23 แสดงคะแนนรวมมิติการตัดสินใจ

หัวข้อ	ต่ำสุด	สูงสุด	$\bar{x}$	S.D.
คะแนน 1.การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน	3	15	10.45	2.61
2.ความตั้งใจที่จะลาออกหรืออยู่ต่อ	2	10	6.78	1.95
3.การตัดสินใจ	1	5	3.05	0.97

โดยมิติการตัดสินใจ คะแนนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง มีข้อคำถาม 6 ข้อ คะแนนรวม 30 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่ามีคะแนนสูงสุด 30 คะแนน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และต่ำสุด 8 คะแนน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 23.00 คะแนน ดังแสดงตาราง 24

ตาราง 24 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนของมิติการตัดสินใจคะแนน

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
26-30	8	10.8
21-25	27	36.5
16-20	29	39.2
11-15	7	9.4
6-10	3	4.1
1-5	0	0
รวม	74	100.0

โดยหัวข้อการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน มีข้อคำถาม 3 ข้อ คะแนนรวม 15 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 15 คะแนนมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และต่ำสุด 3 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 2.7 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 10.45 คะแนน และร้อยละ 62.2 มีคะแนนตั้งแต่ 10 คะแนน ขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดมิติการตัดสินใจ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11 - 15	37	50.00
6 - 10	35	47.30
1 - 5	2	2.70
รวม	74	100.0

โดยพบว่า เรื่องการไปทำงานที่อื่นเห็นด้วยว่าจะทำให้จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า การไปทำงานที่อื่นจะได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าปัจจุบัน และหากต้องไปเริ่มงานที่ใหม่กลัวที่จะสูญเสียความอาวุโสหรืออายุงานเดิมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายชื่อของการเปรียบเทียบทางเลือกใหม่กับงานปัจจุบัน

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น อย่างยิ่ง	
การไปทำงานที่อื่นจะทำให้ท่านจะได้รับ ค่าตอบแทนที่มากกว่า	21.6	33.8	37.8	4.1	2.7	3.67
การไปทำงานที่อื่นจะได้รับความก้าวหน้า เร็วกว่าปัจจุบัน	17.6	37.8	35.1	5.4	4.1	3.59
หากต้องไปเริ่มงานที่ใหม่ท่านไม่กลัวที่จะ สูญเสียความอาวุโสหรืออายุงานเดิม	16.2	23.0	32.4	20.3	8.1	3.18

โดยหัวข้อความตั้งใจที่จะลาออก มีข้อคำถาม 2 ข้อ คะแนนรวม 10 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 10 คะแนนมีจำนวน 6 คน ร้อยละ 8.10 และต่ำสุด 2 คะแนน จำนวน 2 คน ร้อยละ 2.7 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 6.7 คะแนน และร้อยละ 56.8 มีคะแนน

ตั้งแต่ 7 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะลาออก ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดหัวข้อความตั้งใจที่จะลาออก แสดงในตาราง 27

ตาราง 27 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนความตั้งใจในการลาออก

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7 - 10	42	56.76
4 - 6	29	39.19
1 - 3	3	4.05
รวม	74	100.0

โดยพบว่า เรื่องความตั้งใจในการลาออกส่วนใหญ่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ใน 1-2 ปี ข้างหน้า และพร้อมที่จะหางานใหม่หากไม่พอใจในงานปัจจุบัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 แสดงร้อยละและค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อของความตั้งใจในการลาออก

ข้อความ	ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม					$\bar{x}$
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ใน 1-2 ปี ข้างหน้า	23.0	24.3	31.1	12.2	9.5	3.39
พร้อมที่จะหางานใหม่หากไม่พอใจใน งานปัจจุบัน	12.2	32.4	41.9	9.5	4.1	3.39

โดยหัวข้อการตัดสินใจ มีข้อความถาม 1 ข้อ คะแนน 5 คะแนน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 74 คน พบว่า คะแนนสูงสุดคือ 5 คะแนนมีจำนวน 6 คน ร้อยละ 8.1 และต่ำสุด 1 คะแนน จำนวน 6 คน ร้อยละ 8.1 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.05 คะแนน และร้อยละ 20.3 อยู่ในที่มีคะแนนตั้งแต่ 4 คะแนนขึ้น

ไป แสดงให้เห็นว่าเกษตรกรส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจในการตัดสินใจ ดังในรายละเอียดแสดงร้อยละความถี่ รายละเอียดหัวข้อการตัดสินใจ แสดงในตาราง 29

ตาราง 29 แสดงความถี่และร้อยละของคะแนนการตัดสินใจ

ช่วงคะแนน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5	6	8.1
4	13	17.6
3	40	54.1
2	9	12.2
1	6	8.1
รวม	74	100.0

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

จากการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเกษตรกร พบว่า เกษตรกรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีความตั้งใจในการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 70.50 และ 64.78 ตามลำดับ และค่า Sig. เท่ากับ .140 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า เกษตรกรที่เป็นเพศหญิงและเพศชาย มีความตั้งใจในการลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 30

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ กับความตั้งใจที่จะลาออกของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักคณะกรรมการอาหารและยา

เพศ	ความตั้งใจในการลาออก			
	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig
ชาย	64.78	16.83	- 1.493	0.140
หญิง	70.50	13.48		

จากการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษากับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร พบว่า เภสัชกรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจในการลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย 68.84 และ 69.33 ตามลำดับ และค่า Sig. เท่ากับ .887 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงว่า เภสัชกรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความตั้งใจในการลาออกจากงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษา กับความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักคณะกรรมการอาหารและยา

วุฒิการศึกษา	ความตั้งใจในการลาออก			Sig
	$\bar{x}$	S.D.	t	
ปริญญาตรี	68.84	14.63	- 0.142	0.887
สูงกว่าปริญญาตรี	69.33	14.58		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการหาความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอายุงาน กับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร โดยใช้การทดสอบค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร มีค่า Sig (2-tailed) เท่ากับ 0.235 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ อายุงาน กับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตาราง 32

ตาราง 32 แสดงค่าความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

ข้อมูล	ความตั้งใจในการลาออก		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
อายุงาน	-0.140 *	0.235	ไม่มีความสัมพันธ์

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งในปัจจุบันกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความตั้งใจในการลาออกจากงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig 0.018 ดังตาราง 33

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งในปัจจุบัน กับความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	35	16.257	0.464	2.010	0.018*
ภายในกลุ่ม	38	8.783	0.231		
รวม	73	25.041			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพบว่าเภสัชกรที่อยู่ในระดับปฏิบัติการ มีค่าคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 71.85 เภสัชกรระดับชำนาญการ มีคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 65.33 ระดับชำนาญการพิเศษ มีคะแนนความตั้งใจในการลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 65.60

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานที่สังกัดกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกร พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่มีกลุ่มที่แตกต่างกันมีความตั้งใจในการลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig 0.684 ดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัด กับความตั้งใจที่จะลาออกของ
เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักคณะกรรมการอาหารและยา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	35	36.689	1.048	0.851	0.684*
ภายในกลุ่ม	38	46.825	1.232		
รวม	73	83.514			

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน
ของเภสัชกร พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความตั้งใจใน
การลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน โดยมีค่า Sig 0.055 ดังตาราง 35

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน กับความตั้งใจที่จะลาออกของ
เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักคณะกรรมการอาหารและยา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	35	52.497	1.500	1.706	0.055*
ภายในกลุ่ม	38	33.408	0.879		
รวม	73	85.905			

โดยพบว่าอัตราเงินเดือนซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 15,000 – 18,000 มีค่าคะแนนความตั้งใจที่จะ
ลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 70.27 อัตราเงินเดือนซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 18,001 – 21,000 มีค่าคะแนน
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 69.95 อัตราเงินเดือนซึ่งอยู่ในช่วงระหว่าง 21,001 – 24,000
มีค่าคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 59.17 อัตราเงินเดือนซึ่งมากกว่า 24,000 ขึ้นไป
มีค่าคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเฉลี่ย คือ 68.44

ตอนที่ 5 สรุปความคิดเห็นต่อการทำงานในสำนักยา

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน มีผู้แสดงความคิดเห็นในตอนที่ 3 จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 โดยพบว่าข้อคิดเห็นต่อการทำงานในสำนักยา คือ ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารควรดูแลและรับฟังปัญหา รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพิ่มการสื่อสารให้ทั่วถึงทั้งองค์กร ด้านค่าตอบแทนฐานเงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนน้อย ด้านโครงสร้างองค์กร โครงสร้างซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ทำงานได้ช้า และนโยบายไม่ชัดเจน ด้านการบริหารงานบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบการประเมินผลงานไม่เป็นธรรม ด้านภาระงาน ปริมาณงานมากเกินไป และความคิดเห็นด้านอื่นๆ ได้แก่ การสื่อสารไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน สรุปเป็นข้อมูลได้ดังตาราง 36 ดังนี้

ตาราง 36 แสดงข้อคิดเห็นต่อการทำงานในสำนักยา

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ความถี่
ด้านการบริหารงาน		
1	ความไม่เป็นธรรมในการบริหารจัดการ เลือกปฏิบัติ	1
2	ถ้าไม่ใช่เรื่องของสำนักยา ควรให้หน่วยอื่นทำแทน	1
3	ควรเน้นงานเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ	1
4	ควรเพิ่มความโปร่งใสในการตรวจสอบ	1
5	ผู้บริหารควรดูแลและรับฟังปัญหา รับฟังความคิดเห็น	2
6	ขาดโอกาสในการพัฒนางาน	1
7	การตัดสินใจไม่ชัดเจน ไม่กล้าตัดสินใจ	1
8	ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน	2
9	ผู้นำองค์กรดี รู้สึกเหมือนครอบครัว ทุกข์สุขร่วมกัน	1
10	การสื่อสารไม่ทั่วถึง อยู่ในวงจำกัดเฉพาะกลุ่มคนใกล้ชิด	2
ด้านการบริหารบุคลากร		
1	การพิจารณาความดีความชอบ การประเมินผลงานไม่เป็นธรรม	5
2	หัวหน้างานไม่สามารถสอนหรือฝึกงานให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ได้ดีพอ	1
3	มีโอกาสในการก้าวหน้าในงานน้อย	1
4	Career path ไม่ชัดเจน	1
5	ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	2

ตาราง 36 (ต่อ)

ลำดับที่	ข้อคิดเห็น	ความถี่
ด้านโครงสร้างองค์กร		
1	โครงสร้างซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ทำงานได้ช้า	1
2	การบริหารงานนโยบายไม่ชัดเจน	1
ด้านค่าตอบแทน		
1	ค่าตอบแทนน้อย ฐานเงินเดือนน้อย	5
2	ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	1
ด้านภาระงาน		
1	ปริมาณงานมากเกินไป	6
อื่นๆ		
1	การพัฒนาการทำงานเชิงวิชาการไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร	1
2	ควรจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถใช้งาน และเพียงพอ	2
3	สถานที่ในการทำงานไม่มีความสะดวกสบาย คับแคบ เอกสารมาก	1
4	ไม่มีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนางาน	1
5	ขาดการทำงานเป็นทีม	1

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

องค์ประกอบของการบริหารขององค์กรไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลหรือ เอกชน ปัจจัยสำคัญสำหรับการบริหารงานที่สำคัญที่สุด ก็คือ คน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันองค์กรต่างๆหันมาให้ความสำคัญ เรื่องบุคลากรกันมากขึ้น การรักษาและป้องกันการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของเภสัชกรในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีค่า เพราะองค์กรได้ลงทุนในการฝึกฝน อบรม และพัฒนาจนมีศักยภาพในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อเภสัชกรลาออกจึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน ทั้งผลต่อบุคคลากผู้ปฏิบัติงาน ต่อบริษัท และต่อสังคม ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเน้นที่กระบวนการตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งศึกษาจากโมเดลในการลาออกของโมเบลย์ เพื่อที่จะทำความเข้าใจถึงสภาพความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใดเพื่อป้องกันมิให้เกิดการลาออกและเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและรักษาเภสัชกรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของงานวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบถึงระดับของความตั้งใจที่จะลาออกจากสำนักยาของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. เพื่อรวบรวมข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อเสนอแนะแนวทางต่อสำนักยาไปใช้ในการป้องกันการลาออกของเภสัชกร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาและวิจัย เรื่อง การศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักยา ในการนำไปพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรและเป็นแนวทาง

หนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพดำรงอยู่กับสำนักฯ ต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับสูง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) จำนวน 100 คน โดยทำการส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน และได้แบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 74 ชุด คิดเป็นร้อยละ 74

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยตนเอง ตามความหมายของนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจจะลาออก ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเพศเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 วุฒิการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลวุฒิการศึกษาเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 3 อายุงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอายุงานเป็นแบบสเกลอัตราส่วน (Ratio Scale)

ข้อที่ 4 ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลระดับในปัจจุบันเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 หน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale)

ข้อที่ 6 อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน บาท/เดือนโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราเงินเดือนสุทธิเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 สถานการณ์ในการทำงานของท่านในการปฏิบัติงาน ที่สำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ความคิดเห็นต่อการทำงานปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การสอบถามถึงข้อคิดเห็นในการทำงานของท่านที่มีต่อสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำไปขออนุญาตและความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
2. นำหนังสือขออนุมัติ โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม ตามกลุ่มงานตามๆ ในสำนักฯ
3. ดำเนินการแจกแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 1 – 4 พฤษภาคม 2555 และได้กำหนดเก็บแบบสอบถามในวันที่ 8 พฤษภาคม 2555 จากกลุ่มงานที่เก็บข้อมูล ในระหว่างที่มีการแจกแบบสอบถามไปนั้น กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องได้ส่งแบบสอบถามก่อนวันที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัสตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผลข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสไว้เรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน หน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

3. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ซึ่ง เป็นลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านการตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยาโดยใช้ผลรวมคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานการวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน จะทำการคิดคะแนนโดยนำคะแนนของแต่ละข้อที่ใช้วัดตัวแปรนั้นมารวมกัน และหาคะแนนรวมเป็นระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลด้านต่างๆกับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในสำนัก สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน โดยใช้ t-test ในการทดสอบข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ วุฒิการศึกษา ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการทดสอบข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุงาน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปในการทดสอบสำหรับระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันและอัตราเงินเดือน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่อง “ ความตั้งใจในการลาออกของเกษตรกรในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

เภสัชกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานชำนาญการ สังกัดกลุ่มกำกับยาก่อนออกตลาด เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน 15,000 – 18,000 บาท / เดือน

2. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดที่ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.912 โดยแยกเป็นส่วนต่างๆดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของความพึงพอใจ เท่ากับ 0.829

ค่าความเชื่อมั่นของการแสวงหางานใหม่ เท่ากับ 0.731

ค่าความเชื่อมั่นของการตัดสินใจ เท่ากับ 0.675

สรุปได้ว่าค่าความเชื่อมั่น ของข้อคำถามมีความเชื่อมั่นที่มากพอที่จะนำไปทดสอบสมมติฐานได้

3. การวิเคราะห์ความตั้งใจลาออกจากงาน ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 74 คน พบว่าความตั้งใจลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่มีทั้ง 3 มิติได้แก่ มิติด้านความพึงพอใจ มิติด้านการแสวงหางานใหม่ และมิติด้านการตัดสินใจ รวมทั้งสิ้น 105 คะแนน มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีคะแนนสูงสุด คือ 100 คะแนน มีจำนวน 1 คน และต่ำสุด 30 คะแนน เพียง 1 คน โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่ 69.04 คะแนน และร้อยละ 73 ที่มีคะแนนตั้งแต่ 60 คะแนนขึ้นไป แสดงให้เห็นว่าเภสัชกรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง และมิติการตัดสินใจอยู่ในระดับสูงมากกว่ามิติความพึงพอใจ และมิติการแสวงหางานใหม่ที่อยู่ในระดับปานกลาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลร่วมกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง กับความตั้งใจที่จะลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กล่าวคือเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่ระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

บุคลากรเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับสูง สรุปได้ว่า คะแนนความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “การศึกษาความตั้งใจในการลาออกของเภสัชกรในสำนักงานสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความตั้งใจลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานมีความตั้งใจในการลาออกเนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีการแสวงหางานใหม่เกิดขึ้นในหลายๆช่องทางเช่น การค้นหาจากสื่อต่างๆ หรือการสอบถามจากหน่วยงานอื่นในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา และมีการเปรียบเทียบงานใหม่และงานปัจจุบันอยู่ตลอดและมีความคิดที่จะลาออก แต่ในภาพรวมของสำนักงานแล้ว ความตั้งใจในการลาออกจะอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะลาออกจากงานหรือย้ายงานอยู่ตลอดเวลา อาจเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้เกิดความคิดที่จะลาออกหรือย้ายงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานใหม่ที่เป็นทางเลือกซึ่งอาจจะยังไม่เป็นที่พอใจ จึงยังไม่ลาออกแต่ก็ยังมีความคิดที่จะลาออกอยู่ตลอด

2. ความพึงพอใจในงาน พบว่าเภสัชกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจในเรื่องการได้รับความร่วมมือในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาเป็นพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ นโยบายการทำงาน การพิจารณาความดีความชอบ ปริมาณงาน และพึงพอใจน้อยที่สุดในเรื่องของอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ทั้งนี้ผลการค้นพบสอดคล้องกับข้อมูลความไม่พึงพอใจที่ค้นพบจากข้อเสนอแนะความคิดเห็นในเรื่องของการค่าตอบแทน ที่ให้ความเห็นว่าควรมีการปรับค่าตอบแทนหรือส่งเสริมขวัญกำลังใจ เนื่องจากเงินเดือนค่าตอบแทนน้อย ทั้งนี้ด้วยสำนักงานเป็นหน่วยงานราชการ ที่มีอัตราและโครงสร้างเงินเดือนตามระบบของประเทศทำให้ไม่สามารถปรับเงินเดือน ค่าตอบแทนให้สูงขึ้นได้ แต่สำนักงานควรที่จะเพิ่มขวัญกำลังใจด้านอื่นๆให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเช่น การจัดให้รางวัล โบนัสสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ความไม่พึงพอใจที่มีผู้ให้ความเห็นมาก คือ ในเรื่องของปริมาณงาน ซึ่งมีปริมาณมากเกินไปตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้นสำนักงานควรที่จะมีการแก้ไขภาระงานในเรื่องของปริมาณงานที่ อาจจะทำให้ โดยการเพิ่มปริมาณบุคลากรให้มากขึ้นสอดคล้องกับปริมาณงานหรือตัดงานที่ไม่ใช่ภาระงานที่จำเป็นต่อหน่วยงานออกไป กำหนดภาระหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการลดปริมาณงาน หรือออกแบบระบบการทำงานใหม่ให้มีความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น งานไม่คั่งค้าง ซึ่งอาจจะเป็นผลทำให้รู้สึกได้ว่าปริมาณงานมีมาก

3. การแสวงหางานใหม่ พบว่าเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานมีการแสวงหางานใหม่อยู่ตลอด เช่น การหาข้อมูลจากสื่อต่างๆ จากอินเทอร์เน็ต จากการสอบถามเพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่นๆใน

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้ต้องค้นหาทางเลือกใหม่

4.การตัดสินใจ อยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของโมเดลกระบวนการของความตั้งใจในการลาออกของโมเบลย์ แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มิติการตัดสินใจเป็นมิติที่มีคะแนนรวมสูงกว่า มิติอื่นๆ อาจจะเนื่องมาจากข้อคำถามในมิตินี้ ซึ่งมีอยู่ 6 ข้อแบ่งออกเป็น 3 ตัวแปรค่า คือ การเปรียบเทียบทางเลือกใหม่กับงานปัจจุบัน ความตั้งใจที่จะลาออกและ การตัดสินใจ ทั้งนี้จะพบว่าคะแนนของตัวแปรค่า การเปรียบเทียบทางเลือกกับงานปัจจุบัน และ คะแนนความตั้งใจในการลาออก มีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง แต่ตัวแปรการตัดสินใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คือ ยังไม่มีการจะลาออกในอนาคตอันใกล้หรือยังไม่แน่ใจในการที่จะลาออกในไม่ช้า ทำให้ผลรวมคะแนนของมิติการตัดสินใจจึงมีคะแนนรวมมากกว่ามิติอื่นๆ อาจเป็นเพราะว่าเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา มีความคิดและมีความตั้งใจในการลาออกอยู่บ่อยๆ มีความคิดที่จะลาออกในอนาคตอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่เมื่อมีทางเลือกใหม่และนำไปเปรียบเทียบกับงานปัจจุบัน อาจจะยังไม่เป็นที่พอใจ และนำไปสู่การตัดสินใจยังไม่ลาออก แต่มีกระบวนการในการคิดและอยากลาออกในอนาคตอยู่ตลอดเวลา แต่ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในส่วนของการตัดสินใจ พบว่า มีค่าน้อยกว่า 0.7 อาจเป็นผลทำให้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีความน่าเชื่อถือได้น้อยลง

5.การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันจะมีความตั้งใจในการลาออกที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการคือตำแหน่งเริ่มต้นในการเข้าทำงาน เมื่อเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือนที่ยังไม่สูง ทำให้มีโอกาสที่ตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่อื่นได้ง่าย โดยไม่ต้องมีการพิจารณาเปรียบเทียบในหลายๆด้าน แต่ถ้าหากเป็นระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นไป การย้ายงานหรือลาออกอาจจะมีผลต่อการสูญเสียเรื่องราวได้ หรือสูญเสียความอาวุโสในงานได้ ทำให้ความตั้งใจในการลาออกจากงานของระดับอื่นน้อยกว่าระดับปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจ การแสวงหางานใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง แต่การวิเคราะห์ในรายข้อคำถามย่อยพบว่าความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกมีอยู่ในระดับสูง ดังนั้น สำนักงานควรให้ความสนใจกับข้อมูลส่วนนี้ เนื่องจากความตั้งใจในการลาออก

จากงานอาจส่งผลทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด และนอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นต่อการทำงานที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญดังนี้

1.ด้านการบริหารงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ควรที่จะรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถมากขึ้น เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนางาน ควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และเน้นงานเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ สร้างความโปร่งใสในการทำงาน สามารถตรวจสอบได้ การตัดสินใจต้องเป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารของคนในองค์กร และระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง

2.ด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานภายในของสำนักยา เดิมจากกองควบคุมยาปรับเปลี่ยนเป็นสำนักยา และมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยมีข้อคิดเห็นต่อโครงสร้างองค์กรในปัจจุบันว่า มีโครงสร้างที่ซับซ้อน ไม่ยืดหยุ่น ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำงานได้ช้า นโยบายของผู้บริหารไม่ชัดเจน

3.ด้านค่าตอบแทน พบว่าค่าตอบแทนของเภสัชกรในองค์กรที่เป็นราชการเมื่อเทียบกับกับองค์กรเอกชนแล้ว ฐานเงินเดือนของระบบราชการน้อยกว่าองค์กรเอกชนอย่างมาก แต่มีข้อดีในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ถึงแม้ว่าจะมีการปรับฐานเงินเดือนขึ้นมาแล้วตามนโยบายของรัฐบาล แต่จากความคิดเห็นของเภสัชกรพบว่าส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนต่อความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสำนักยาถึงแม้ว่าจะไม่สามารถปรับเปลี่ยนฐานเงินเดือน หรือค่าตอบแทนได้ เนื่องจากการกำหนดเงินเดือนเป็นนโยบายระดับประเทศ ดังนั้น สำนักยาควรที่จะมีวิธีการส่งเสริมขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออกเนื่องจากปัจจัยทางด้านค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน

4.ด้านการบริหารงานบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน สร้างความโปร่งใสในการประเมิน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง แสดงให้เห็นถึงความยุติธรรม เสมอภาคในการประเมินผลงาน เพิ่มหลักสูตรการอบรม ทั้งทางเทคโนโลยีและทางด้านการบริหาร วิชาการ ที่มีประโยชน์ในการทำงานต่อองค์กรเฉพาะด้านตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

5.ด้านภาระงาน ความคิดเห็นต่อหัวข้อนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นจำนวนมาก ความถี่มากที่สุดแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันภาระงานของสำนักยามีปริมาณมาก ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานในอนาคตได้

6.ด้านอื่นๆ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน เนื่องจากสำนักยามีจำนวนเอกสารเป็นจำนวนมาก ทำให้สถานที่คับแคบ ดังนั้นควรที่จะเพิ่มพื้นที่ในการทำงาน เพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น จัดหาอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำโมเดลของกระบวนการความตั้งใจในการลาออกของโมเบลล์มาดัดแปลง เพื่อทำให้เห็นถึงกระบวนการของความตั้งใจในการลาออกที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนขึ้น โดยนำมาสรุปให้เห็นเป็น 3 มิติ คือ มิติความพึงพอใจในขั้นแรก ตามด้วยมิติของการแสวงหางานใหม่ และมิติการตัดสินใจ แต่จากผลการศึกษาวิจัยจะทำให้เห็นได้ว่า ขั้นตอนสุดท้ายคือการตัดสินใจนั้น เป็นขั้นตอนที่เป็นการแตกต่างจากขั้นตอนอื่นๆ ที่เป็นการวัดโดยใช้กระบวนการคิด แต่ ขั้นตอนการตัดสินใจเป็นการวัดโดยใช้การกระทำ จึงมีบริบทที่แตกต่างไปจากขั้นตอนอื่นๆ ดังนั้น ควรจะมีการศึกษากระบวนการของความตั้งใจในบริบทของการวัดที่อยู่ในแนวทางเดียวกันต่อไป





บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การวิเคราะห์สถิติ:สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กมลวรรณ เขมะปัญญา. (2540). *การศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและชีวสังคมบางประการที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่อำนวยการบริการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- กำธร พุกผาศณานนท์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ*. รายงานการสัมมนาเชิงปฏิบัติการว่าด้วยการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- จารุพร แสงเปา. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). *การศึกษาเจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- จิตภา เสน่ห์หนู. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์การเภสัชกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตรชาญชัย อาจินสมาจาร. (ม.ป.ป.). *การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ปิยะนารถ ยาท่วม. (2547). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวลักษณ์ เลหาะจินดา. (2518). *สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำกรมมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- วรรณิ์ ชัยเฉลิมพงษ์ . (2550). ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มี.ค.) 2550:22-31
- ณรงค์ โพธิ์พุฒิชานนท์. (2551). ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (ม.ป.ป.). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์เน้นสำหรับงานวิจัย ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2554). โครงการสำรวจความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต:กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*. 62(2): 237-240.
- Mobley, William H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences and Control. Texas :Addison Wesley Publishing Company.
- Mowday, R.T., Steer, R.M ; & Porter, L.W. (1982). Employee Organization Linkage : *The Psychology of Committed, Absenteeism and Turnover*. New York. Academic Press
- Van, Saane, Sluiter, J.M ; & Verbeek, A.M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction-a systematic review. *Occupational Medicine*. 53: 191-200.
- Steer, R.M. (1977). Antecedent and outcome of organization commitment: Administrative Science Quarterly. 22: 46-56

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม เรื่อง

ความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย สำหรับการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาถึงความตั้งใจในการลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

คำชี้แจง

1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 การสอบถามสถานการณ์ในการทำงานของท่านในการปฏิบัติงาน ที่สำนักยา สำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา

ตอนที่ 3 การสอบถามถึงข้อคิดเห็นในการทำงานของท่านที่มีต่อสำนักยา สำนักงาน
คณะกรรมการอาหารและยา

2 การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ในข้อ
คำถามทุกข้อ ข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

3 การเก็บรวบรวมคำตอบแต่ละข้อนั้น จะนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อสรุปและเสนอแนะในภาพรวม ดังนั้นจึงใคร่
ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบจาก
แบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ภญ.ณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ

นิสิตปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ในข้อที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. วุฒิการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุงาน ปี

4. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

☐

ระดับปฏิบัติการ

☐

ระดับชำนาญการ

☐

ระดับชำนาญการพิเศษ

5. ตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน

☐

กลุ่มกำกับยาก่อนออกตลาด

☐

กลุ่มกำกับยาหลังออกตลาด

☐

กลุ่มพัฒนาระบบ

☐

กลุ่มกำหนดมาตรฐาน

6. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน บาท/เดือน

☐

15000 – 18000 บาท

☐

18001 – 21000 บาท

☐

21001 – 24000 บาท

☐

มากกว่า 24000 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการทำงานในปัจจุบันของท่าน ในการปฏิบัติงานที่สำนักฯ สำนักงาน

คณะกรรมการอาหารและยา

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ แสดงความรู้สึกของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงข้อเดียว

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
ท่านพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ท่านทำปัจจุบัน					
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความ ยุติธรรม					
ท่านพึงพอใจกับนโยบายการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน					
ท่านพึงพอใจกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ของท่าน					
ในช่วงเวลา 2 ปีที่ผ่านมาบ่อยครั้งที่ท่านมีความคิด ที่จะลาออกจากราชการหรือย้ายงาน					
ปัจจุบันท่านก็ยังมีความคิดที่จะลาออกจากราชการอยู่ บ่อยๆ					
ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 -2 ปี ข้างหน้า					
ท่านพร้อมที่จะหางานใหม่หากไม่พอใจงาน ปัจจุบัน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน					
การหางานใหม่ทำให้ท่านเสียเวลา ไม่คุ้มค่า					
บ่อยครั้งที่ท่านเริ่มมองหาสถานที่ทำงานแห่งใหม่					
บ่อยครั้งที่ท่านเคยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเรื่อง เปลี่ยนงานหรือลาออก					
บ่อยครั้งที่ท่านดูประกาศรับสมัครงานใน อินเทอร์เน็ตหรือสื่อต่างๆ					
ท่านเคยสอบถามข้อมูลจากหน่วยงานอื่นเพื่อ สอบถามตำแหน่งว่าง					
สาเหตุที่ท่านยังไม่ย้ายงานเพราะทางเลือกไม่เป็น ที่พอใจ					
การไปทำงานที่อื่นจะทำให้ท่านจะได้รับ ค่าตอบแทนที่มากกว่า					
การไปทำงานที่อื่นจะได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่า ปัจจุบัน					
หากต้องไปเริ่มงานที่ใหม่ท่านไม่กลัวที่จะสูญเสีย ความอาวุโสหรืออายุงานเดิม					
ปัจจุบันท่านกำลังจะยื่นใบลาออกหรือขอย้ายงาน					

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามถึงข้อคิดเห็นในการทำงานของท่านที่มีต่อสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้





ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ ศธ 0519.12/2554 วันที่ ๓ เมษายน 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์ฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
องค์กรเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความตั้งใจในการ
ลาออกของเภสัชกรในสำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พ.ด.ท. ดร.นภดล ทองนพเนื้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมหญิง พุ่มทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์ฤทธิ์
และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-981-8722



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0519.12/2๕55

สำนักฯ (อ.อ.)
รับที่ 4614
๓๐ เม.ย. ๒๕๕๕
เวลา 14.47

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

12 เมษายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติโครงการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

เนื่องด้วย นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ
องค์กรเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความตั้งใจในการ
ลาออกของเภสัชกรในสำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พ.ต.ท. ดร.นภดล ทองนพเนื้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่ สำนักฯ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เพื่อขอให้เภสัชกร
ที่เป็นข้าราชการทุกท่านในสำนักฯ ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2555

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติโครงการฯ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ
ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

กลุ่มงาน Pre

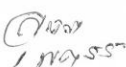
ขอแสดงความนับถือ



(นายวินิต อัครวิจิตร)
ผู้อำนวยการสำนักฯ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์วุฒิ

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 089-981-8722

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวณัฐภรณ์ เกษมพงศ์ฤทธิ์
วันเดือนปีเกิด	15 สิงหาคม 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	93/234 ถนนประชาชื่น ตำบลบางเขน อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	เภสัชกรปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	สำนักยา สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษา จากโรงเรียนขอนแก่นวิทยายน
พ.ศ. 2543	เภสัชศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2555	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ