

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม

สารนิพนธ์
ของ
จิตาภา เสน่ห์หนูช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม
พฤษภาคม 2553

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
ที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม

สารนิพนธ์
ของ
จิตาภา เสน่ห์หนูช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม

พฤษภาคม 2553

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม

บทคัดย่อ
ของ
จิตาภา เสน่ห์หนูช

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม
พฤษภาคม 2553

จิตาภา เสน่ห์หนูช, (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการองค์กรเภสัชกรรม).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน
ความรู้สึถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกร
ระดับ 4 และ 5 ทั้งหมดจำนวน 128 คน โดยเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive
Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ
สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรมที่ตอบแบบสอบถาม ส่วน
ใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.8) มีสถานะภาพโสด (ร้อยละ 79.7) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
(ร้อยละ 71.9) อายุงานมากกว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.1) ตำแหน่งเภสัชกรระดับ 4 (ร้อยละ 56.3) สังกัดใน
ฝ่ายประกันคุณภาพ (ร้อยละ 34.4) อัตรารายเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) เท่ากับ
14,001 – 18,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 39.8)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน ความรู้สึถึงการเมืองภายในองค์กรและการ
เปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กร
เภสัชกรรม นั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความชัดเจนของงานมี
ความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร ($r = -0.471$) ส่วนความรู้สึถึงการ
เมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่
จะลาออกจากงานของเภสัชกร ($r = 0.511$ และ $r = 0.698$ ตามลำดับ) ดังนั้นองค์กรเภสัชกรรมควร
ทำให้เกิดความชัดเจนของงานโดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง
ควรชี้แจงถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ
นอกจากนี้ ควรทำให้เกิดความเท่าเทียมในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา มีบรรทัดฐาน
การทำงานเดียวกันทั้งองค์กร และควรปรับปรุงรูปแบบของสิทธิประโยชน์แก่เภสัชกรให้เพิ่มขึ้น เพื่อ
เป็นการชดเชยความรู้สึกว่าตนเองเสียเปรียบซึ่งอาจช่วยลดระดับการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน
ลง และเพื่อที่จะรักษาเภสัชกรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้อยู่กับองค์กรซึ่งจะเป็น
การลดต้นทุนขององค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

FACTORS ASSOCIATED WITH PHARMACIST'S INTENTION FOR
RESIGNATION IN GOVERNMENT PHARMACEUTICAL ORGANIZATION

AN ABSTRACT
BY
JIDAPA SANEHNUCH

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

May 2010

Jidapa Sanehnuch. (2010). *Factors associated with pharmacist's intention for resignation in Government Pharmaceutical Organization*, Master's Project., M.B.A. (Pharmacy Organization Management). Bangkok: Graduate school, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr. Benjaporn Kingroungpet.

This research aims to investigate the correlation between the three factors, which are the clearness of work, the awareness of politics within organization, and the comparison of labor market, with pharmacist's intention for resignation in Government Pharmaceutical Organization. The subjects are one hundred and twenty eight pharmacists, selected by using purposive sampling. The data were collected by using questionnaires and described by descriptive analyses including the percentage, the average and the standard deviation. Hypotheses were tested by using Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The findings found that most of the pharmacists were female(68.8%), single (79.9%) , having earned bachelor's degree (71.9%), having work experiences over than 5 years (28.1%), having a work position of Pharmacist level 4 (56.3%), worked at quality control institute (34.4%) and having monthly income (overtime pay included) about 14,001-18,000 baht (39.8%).

The correlation between each of the three factors with pharmacist's intention for resignation was statistically significant at level of 0.05. The clearness of work negatively correlated with Pharmacist's intention for resignation ($r = -0.471$), while the awareness of politics within organization and the comparison of labor market positively correlated to the intention for resignation ($r = 0.511$ and $r = 0.698$, respectively). The results of this research imply that the organization should build the clearness of work by assigning clear work duties and responsibility and should give the reasonable explanation to better understand any changes in working. To reduce the awareness of politics, the organization should fairly provide pharmacists the good opportunity to work, using single work standard. Finally, improvement of privilege for the pharmacist may compensate the negative feeling, reducing the comparison of labor market and increasing organizational trust. These efforts will keep quality pharmacists, promote work efficiency, and reduce the cost of workforce training.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัช
กรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม ของ จิตภา เสน่ห์หนูช ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

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

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

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

คณะกรรมการสอบ

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

..... กรรมการสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพชรรัตน์ มีสมบุญพันธุ์พูนสุข)

..... กรรมการสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2553

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร ประธานกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำในการจัดทำงานวิจัยในครั้งนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์เป็นสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างเป็นอย่างไรในความกรุณา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย ขอขอบพระคุณค่ะ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ.ต.ท. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภดล ทองนพเนื้อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพชรรัตน์ มีสมบุรณ์พูนสุข และ อาจารย์ ดร. พนิต กุลศิริ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และได้ให้ข้อเสนอแนะต่างๆอันมีค่า เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันนำมาซึ่งประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ.ต.ท. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นภดล ทองนพเนื้อ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพชรรัตน์ มีสมบุรณ์พูนสุข และ อาจารย์ ดร. วรางคณา อติศรประเสริฐ ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเภสัชกรผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้

สุดท้ายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ปี พี่น้องนก พี่เอ พี่วิ พี่นก พี่เบญ พี่ตุ พี่แอปเปิ้ล พี่ที่ภาควิชาบริหารธุรกิจทุกท่าน พี่ที่บัณฑิตทุกท่าน นา น้องอัน โอ และ ต้น ที่คอยเป็นกำลังใจที่สำคัญ ให้ความช่วยเหลือในทุกๆเรื่องในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนเพื่อนๆ MBA สาขาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม รุ่น 2 ทุกๆท่าน ที่คอยให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในทุกๆอย่าง ติดต่oprะสานงานทั้งตอนเรียนและที่เกี่ยวกับงานวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จเป็นรูปเล่มได้อย่างสมบูรณ์

จิตาภา เสน่ห์นุช

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก.....	8
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก.....	13
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
3 วิธีการดำเนินงานวิจัย	24
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	54

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	62
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะงานวิจัย.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	82
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	84
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	87

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์.....	37
2	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลของ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรการเกษตรกรรม.....	41
3	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลของ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรการเกษตรกรรม.....	44
4	ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีความคิดเห็น ว่างานที่ปฏิบัติในองค์กรการเกษตรกรรมมีความชัดเจนของงานอยู่ในระดับต่ำ.....	45
5	ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มี การรับรู้ถึงความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง.....	47
6	ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มี การเปรียบเทียบองค์กรการเกษตรกรรมกับตลาดแรงงานแล้วให้ความเห็นว่า ตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูงกว่าองค์กรการเกษตรกรรม	50
7	ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานในระดับสูง.....	52
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความชัดเจนของงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรการเกษตรกรรม.....	54
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความรู้สึกถึงการเมือง ภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรการเกษตรกรรม.....	55
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างการเปรียบเทียบกับ กับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร ที่ปฏิบัติงานในองค์กรการเกษตรกรรม.....	56
11	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	57

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2 กระบวนการลาออกจากงาน.....	10
3 แบบจำลองกระบวนการลาออก.....	11

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่เป็นภาครัฐ หรือองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ต่างก็หันมาให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรบุคคลกันเป็นจำนวนมาก ด้วยตระหนักว่า แรงงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า และเป็นตัวช่วยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ดังนั้น การพยายามในการรักษาทรัพยากรแรงงานให้อยู่กับองค์กรและป้องกันการสูญเสียพนักงานจากการลาออก จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดให้แก่องค์กร

แรงงานเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ในกระบวนการทำงาน เมื่อใดก็ตามที่แรงงานขาดหายไปจะส่งผลให้กระบวนการทำงานไม่สามารถดำเนินต่อไปได้หรือล่าช้าเกินที่กำหนด ซึ่งอาจนำมาซึ่งความเสียหายให้แก่องค์กร องค์กรจำเป็นต้องรักษาพนักงานที่ได้ว่าจ้างเข้ามาทำงานให้มีเพียงพออยู่ตลอดเวลา เพราะแรงงานเป็นตัวแปรด้านต้นทุนขององค์กร และเพื่อรักษามาตรฐานของการทำงาน

กระบวนการสร้างให้พนักงานมีความสามารถทำงานได้ต้องใช้ทั้งเวลาและเงินเป็นจำนวนมาก (เสรี วงษ์มณฑา. ม.ป; อ้างอิงจาก ทศนา พุ่มตาล. 2537) กล่าวว่าการที่พนักงานที่รับเข้ามาในช่วงแรกๆ ยังไม่ชินกับกระบวนการทำงาน มีโอกาสทำงานเสียหายและยังทำงานไม่ได้มาตรฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานที่ทำงานเป็นเวลานาน ทักษะในการทำงานย่อมมีมากกว่า ประกอบกับการได้รับการฝึกอบรมจากองค์กร ทำให้พนักงานมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าการลงทุนที่สูงและต้องคอยลงทุนต่อเนื่องอยู่เสมอ ดังนั้นองค์กรต้องรักษาพนักงานที่มีทักษะความชำนาญให้อยู่กับองค์กร เพราะพนักงานเหล่านี้จะก่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพและเป็นการลดต้นทุนให้กับองค์กรอีกทางหนึ่ง การบริหารด้านแรงงานที่มีคุณภาพจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดและสามารถทำการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

อย่างไรก็ตามปัญหาการลาออกยังคงมีอยู่ในทุกๆ องค์กร องค์กรเภสัชกรรมก็ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน ในรอบระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550-2551) พบว่าองค์กรเภสัชกรรมสูญเสียบุคลากรที่เป็นเภสัชกรซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำงาน เป็นจำนวนทั้งหมดถึง 35 คนโดยพบว่ากลุ่มเภสัชกรที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด ได้แก่ เภสัชกรระดับ 4 และ 5 คิดเป็นร้อยละ 91.43 และในบางหน่วยงานมีเภสัชกรประจำเพียง 2 คนการลาออกเพียง 1 คน ก็จะส่งผลกระทบต่อบริการกระบวนการทำงานเป็นอย่างมาก และ เภสัชกรในระดับนี้มีอายุการทำงานอยู่ในช่วงประมาณ 0-5 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่องค์กรเภสัชกรรมได้ลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้ได้พนักงานคุณภาพที่มี

ความรู้ความสามารถ เพียงพอต่อการทำงานและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรเภสัชกรรม แต่กลับพบปัญหาจากการลาออกของเภสัชกรกลุ่มนี้ในอัตราที่สูง

องค์การเภสัชกรรมเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐบาลที่เป็นแหล่งเงินทุนสำหรับนักศึกษาเภสัชศาสตร์ที่จบการศึกษา ตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศจัดทำ โครงการเภสัชกรคู่สัญญา โดยบัณฑิตที่จบการศึกษาจะต้องทำงานรับราชการใช้ทุนเป็นเวลา 2 ปี ตามโครงการแก้ไขปัญหาขาดแคลนและการกระจายเภสัชกรของรัฐ จึงทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออย่างต่อเนื่องตลอดมา จนกระทั่งนโยบายการใช้ทุนสิ้นสุดลง ทำให้เป็นการเพิ่มโอกาสในการเลือกทำงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้มากขึ้น องค์การเภสัชกรรมจึงเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ประกอบกับนโยบายขององค์การเภสัชกรรมเองที่ต้องการเพิ่มกำลังการผลิตให้มีปริมาณมากขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับโรงงานยาเอกชน เช่น โครงการสร้างโรงงานผลิตวัคซีนไขหวัดใหญ่ แผนวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ รวมทั้งนโยบายการเพิ่มช่องทางการจัดจำหน่ายสู่สากล การดำเนินการตลาดเชิงรุก (องค์การเภสัชกรรม. 2551) ส่งผลให้เกิดปัญหาปริมาณงานมากกว่าปริมาณบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันกับทุกภาคส่วนของงาน ทั้งๆ ที่องค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่พนักงานแต่ปัญหาการลาออกของเภสัชกรก็ยังเกิดขึ้นกับองค์กร ผลกระทบนี้ทำให้องค์กรสูญเสียโอกาสในการพัฒนางานให้ก้าวหน้าได้ทันตามแผนการทำงานที่ได้วางไว้

การลาออกของเภสัชกรในแต่ละครั้งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานทั้งระบบ เป็นผลให้ไม่สามารถส่งยาให้กับลูกค้าได้ทันตามเวลาที่กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่มีลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกันในหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องทำให้ทันกับเวลา ได้แก่ การผลิตยาตามการสั่งซื้อของลูกค้า ตามที่ฝ่ายการตลาดและการขาย รับการสั่งซื้อของลูกค้า กระบวนการทำงานจะเริ่มตั้งแต่ฝ่ายวางแผนการผลิต ส่งแผนงานให้ฝ่ายผลิต ฝ่ายผลิตวางแผนการทำงาน เบิกอุปกรณ์และสารเคมีจากฝ่ายบริหารพัสดุ(คลัง) ซึ่งต้องได้รับการตรวจสอบความเรียบร้อยแล้วจากฝ่ายควบคุมคุณภาพ ทำการผลิตยาตามกระบวนการ ส่งยาที่ผลิตเสร็จให้ฝ่ายควบคุมคุณภาพตรวจวิเคราะห์ยา รายงานผลการวิเคราะห์ให้ฝ่ายประกันคุณภาพ ยาที่ผ่านการวิเคราะห์ส่งขึ้นคลังเตรียมออกสู่ท้องตลาด ยาที่ยังไม่ผ่านการวิเคราะห์ต้องผ่านกระบวนการหาสาเหตุต่อไป จะเห็นได้ว่ากระบวนการทำงานเหล่านี้มีลักษณะงานที่ต้องทำต่อเนื่องและเกี่ยวพันกับหลายหน่วยงาน หากมีหน่วยงานใดที่ก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงานก็จะส่งผลกระทบต่อทั้งกระบวนการและสุดท้ายจะเกิดผลเสียต่อองค์กร ปัญหาที่ก่อให้เกิดความล่าช้าที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การลาออกของเภสัชกรที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ของกระบวนการทำงานเป็นสำคัญ เพราะงานที่จะเสร็จได้ในแต่ละส่วนต้องผ่านเภสัชกรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานนั้นๆ ทั้งสิ้น โดยอาจแจกแจงผลกระทบจากการลาออกของเภสัชกรที่มีต่อกระบวนการทำงาน ให้มีความชัดเจนได้ดังนี้ (สุเทพ พัวศิริ. 2543)

1. การเกิดความขัดข้องในการทำงาน เนื่องจากการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมาเป็นงานที่ต้องทำต่อเนื่องกันเป็นระบบ การขาดหายไปของเกสซ์กรแม้เพียง 1-2 คนในกระบวนการทำงาน ก็ส่งผลให้เกิดความขัดข้อง เพราะในบางหน่วยงานมีเกสซ์กรที่ควบคุมงานเพียง 2 คนเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาได้ และเกสซ์กรที่เหลือต้องแบกรับภาระงานที่หนักเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนดเวลา

2. เรื่องขวัญและกำลังใจของเกสซ์กรที่ยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากความรู้สึกที่สูญเสียเพื่อนร่วมงานไป ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและงานที่ออกมาไม่ได้มาตรฐาน

3. สำหรับเกสซ์กรที่รับเข้ามาใหม่ ยังไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐานขององค์การเกสซ์กรกรรม ต้องมีการฝึกทักษะการทำงานสักระยะ ทำให้หัวหน้างานต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการสอนและฝึกงานเพื่อให้ได้เกสซ์กรที่มีความสามารถทัดเทียมกับคนที่ลาออกไป ส่งผลให้หัวหน้างานทำงานได้ไม่เต็มที่หากการลาออกเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

จากความสำคัญของแรงงาน ปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออกของเกสซ์กรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกสซ์กรกรรม ที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องทำการศึกษาเพื่อที่จะทำความเข้าใจ ถึงปัญหาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรในองค์การเกสซ์กรกรรม โดยเฉพาะเกสซ์กรระดับ 4-5 เพื่อที่จะสามารถเสนอแนะแนวทางในการรักษาเกสซ์กรคุณภาพให้ดำรงอยู่ในองค์การเกสซ์กรกรรม และป้องกันความสูญเสียที่อาจจะเกิดขึ้นจากการลาออกของเกสซ์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและเพิ่มศักยภาพในการดำเนินงานและแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ

เมื่อวิเคราะห์ประสบการณ์ในการทำงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รูปแบบขององค์กร ระบบการประเมินผลการทำงานแล้ว พบว่าปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กรที่ปฏิบัติงานนั้นประกอบไปด้วย 1. ความชัดเจนของงาน เนื่องจากงานที่ไม่ชัดเจนทำให้เกิดความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้ 2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการกระทำบางอย่างของบุคลากรในองค์กรที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ สงสัย หรือรู้สึกว่าไม่เป็นธรรม เพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงเหตุผลให้เข้าใจอย่างชัดเจน 3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ในชีวิตการทำงานบุคคลย่อมต้องการสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเอง การเปรียบเทียบจึงเกิดขึ้น หากบุคคลรู้สึกว่าตนด้อยกว่าคนอื่นแล้ว ความพยายามในการหาทางออกจึงเกิดขึ้นและนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยดังที่กล่าวมา ซึ่งหากเกิดขึ้นกับเกสซ์กรจะทำให้เกิดภาวะตึงเครียด รู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน และนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในที่สุด เกสซ์กรเป็นแรงงานที่มีคุณภาพดังนั้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการรักษาแรงงานคุณภาพให้อยู่กับองค์กร ด้วยองค์การเกสซ์กรกรรมซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแห่งเดียวของประเทศที่ดำเนินงานทางด้านอุตสาหกรรมยาสามารถตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในการแก้ปัญหาภาวะฉุกเฉินในการผลิตยาในกรณีที่มีโรคระบาดร้ายแรงที่เกิดขึ้นเพื่อธำรงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีของประชาชนชาวไทย ดังคำขวัญที่ว่า “รับผิดชอบชีวิต ผลิตยาคุณภาพ”

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาและวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเภสัชกรรม ในการนำไปพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรและเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพเกิดความสนใจที่จะเข้ามาทำงานกับองค์การเภสัชกรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมระดับ 4 และ 5 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวของจำนวนประชากรอยู่ตลอดเวลาจนถึงปัจจุบัน โดยเภสัชกรกลุ่มนี้ มีการลาออกจากองค์กรในอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับเภสัชกรระดับอื่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546: 123) ได้แก่ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมและดำรงตำแหน่งระดับ 4 และ 5 ทั้งหมดในช่วงปี พ.ศ.2551-2552 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 128 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ก.พ. 2552)

ตัวแปรที่ศึกษา

1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้

- 1.1 ความชัดเจนของงาน
- 1.2 ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร
- 1.3 การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

นิยามศัพท์เฉพาะ

ขอเสนอคำบางคำ ที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้

1 เภสัชกร หมายถึง พนักงานในองค์การเภสัชกรรมที่สำเร็จการศึกษาเภสัชศาสตรบัณฑิต ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4 และ 5 โดยเภสัชกรที่เริ่มเป็นพนักงานใหม่ขององค์กรจะได้บรรจุในระดับ 4

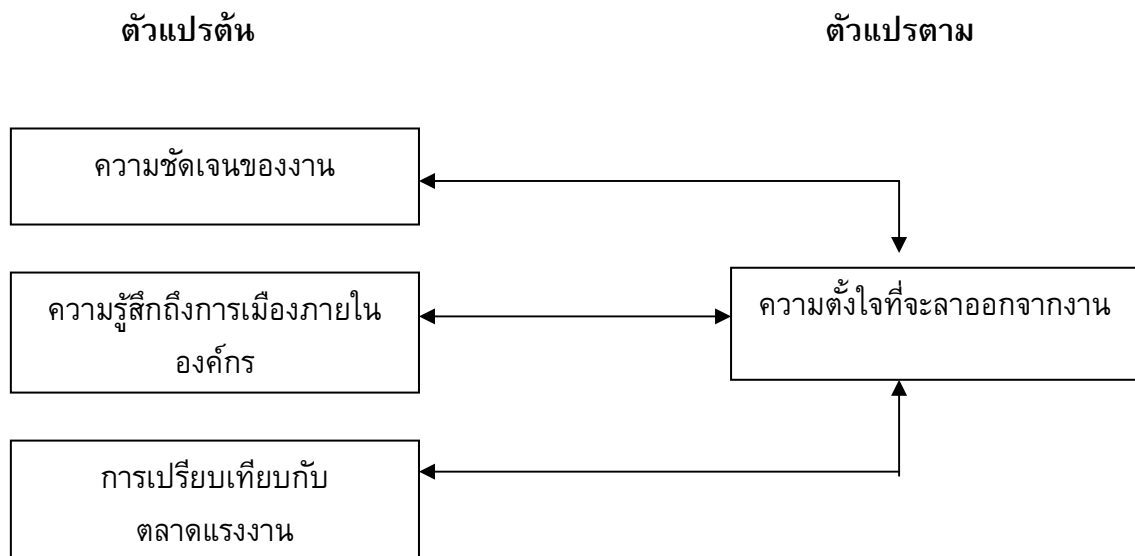
2 ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความต้องการทำงานจนเกษียณอายุราชการ สามารถที่จะยื่นใบลาออกได้ โดยไม่ต้องหาเหตุผลมากนัก และจะมีอนาคตที่ดีกว่าเมื่อได้ลาออกจากองค์กร

3 ความชัดเจนของงาน หมายถึง การที่ได้รับทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ใน การทำงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และได้รับงานที่ตรงกับความถนัดของตนเอง

4 ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกต่อการกระทำบางอย่างของบุคลากรระดับหัวหน้างานไปจนถึงระดับผู้บริหารภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ สงสัย หรือรู้สึกว่าไม่เป็นธรรม เพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงผลให้เข้าใจอย่างชัดเจน ได้แก่ การประเมินผลการการทำงานสำหรับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการได้โอกาสในการทำงาน

5 การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่เภสัชกรนำความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับสภาวะงานในปัจจุบันไปเทียบเคียงกับเกณฑ์ตลาดแรงงานหรือเทียบเคียงกับบุคคลอื่นในสาขาวิชาชีพเดียวกันหรือต่างสาขา ในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร
2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร
3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกษตรกร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การประมวลผลข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มาตรวจสอบความถูกต้อง ลงรหัสแล้วนำข้อมูลมาประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
2. สถิติเชิงวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม มีจุดมุ่งหมาย เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก

1.1. ความหมายของการลาออก

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้คำนิยาม หรือความหมายของการลาออกจากงานไว้หลายท่าน ดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกไว้ว่า หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต

โมลเดลย์และคนอื่นๆ (Mowday; et al. 1982) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกไว้ว่าเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจที่จะอยู่เป็นพนักงานขององค์กรอีกต่อไป โดยความตั้งใจหรือความต้องการของบุคคลนี้มีอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำ

มอเบิลย์และคนอื่นๆ (Mobley; et al. 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสุดการเป็นสมาชิกนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม
2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเองอยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

ไพร (อพชา เจริญรัตน์. 2538; อ้างอิงจาก Price. 1977) การลาออกหมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขตของการเป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งเป็นคำนิยามที่เน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic)

ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540: 8) ได้อธิบายถึง การลาออกในความหมายทางด้านจิตวิทยาไว้ ดังนี้ความหมายโดยทั่วไป "การลาออก" หมายถึง การหาคนใหม่มาทำงานแทนคนที่ลาออก ความหมายเฉพาะเจาะจง "การลาออก" หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งอาจมีสาเหตุจากหลาย ๆ ปัจจัย เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกที่มีต่องาน สภาพแวดล้อม และองค์กร หรือการแสวงหาผลตอบแทนที่ดีกว่าทำให้เกิดพฤติกรรมมองหาโอกาสที่จะไปจากองค์กร และเมื่อได้งานที่คิดว่าเหมาะสมกว่าพึงพอใจมากกว่าจึงนำไปสู่พฤติกรรมลาออกจากงาน

สรุปได้ว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง ความรู้สึกไม่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความต้องการทำงานจนเกษียณอายุราชการ สามารถที่จะยื่นใบลาออกได้ โดยไม่ต้องหาเหตุผลมากนัก และจะมีอนาคตที่ดีกว่าเมื่อได้ลาออกจากองค์กร

1.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

บลูดอร์น (Bluedorn. 1982) ได้อธิบายพฤติกรรมลาออกจากงานว่า เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากการพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะที่หนึ่งนั้น พฤติกรรมลาออกเป็นพฤติกรรมทางเลือกหรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและการเลือกทางเลือกใหม่หรือการลาออกจากงานนั้นทำให้ความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆผ่อนคลายลง ส่วนลักษณะที่สอง การลาออกมีระยะพัฒนาต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานจะมีพฤติกรรมถอนตัว (Withdrawal) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วย การขาดงานเมื่อมีโอกาส การมาทำงานสาย ในระยะนี้พนักงานเพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออก (intention to leave) เท่านั้นแต่ยังไม่ลาออกจริง หากรอจนกระทั่งพนักงานสะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ ถึงระดับหนึ่งพนักงานจะรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าพฤติกรรมลาออกจึงเกิดขึ้น

เมื่อใดก็ตามที่พนักงานเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานให้ได้ ย่อมหมายความว่ามีความไม่พึงพอใจบางอย่างที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานอย่างมากถึงขนาดที่พนักงานต้องถอนตัวออกจากปัจจัยที่มีอิทธิพลเหล่านั้น ซึ่งสภาวะดังกล่าวนี้สามารถแก้ไขได้โดยการลดหรือขจัดอิทธิพลของปัจจัยที่ทำให้พนักงานต้องถอนตัวนั้นเสีย

อย่างไรก็ตาม ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานไม่ใช่พฤติกรรมปกติของพนักงาน เพราะเมื่อพิจารณาความจำเป็นจากทางพนักงานแล้วการลาออกนับเป็นเรื่องที่สำคัญในชีวิตการทำงาน พนักงานต้องใช้ความระมัดระวังอย่างมากในการลาออกจากงาน ในเรื่องนี้ แลนดี้ (Landy. 1985: 410) กล่าวว่า การลาออกจากงานเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตของพนักงาน พนักงานต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบที่มีอยู่และต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานในที่ทำงานใหม่นอกนั้นผู้ที่ลาออกจากงานยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆที่ไกลออกไปและไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรับผิดชอบส่วนตัว สถานที่ทำงาน และสภาพการจ้างงานในตลาดแรงงานอีกด้วย

จากแนวคิดทำให้ทราบว่า พฤติกรรมการลาออกไม่ใช่พฤติกรรมปกติ เกิดจากการสะสมความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งต้องมีปัจจัยบางอย่างมากระตุ้นและกระทบกับความรู้สึก และเมื่อไม่สามารถทนต่อสภาพนั้นๆได้ จึงเริ่มมองหาทางออก ความตั้งใจที่จะออกจากงานจึงเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม จึงไม่ใช่พฤติกรรมปกติที่เกิดขึ้น ต้องมีเหตุและปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้น การศึกษาในเรื่องนี้ จะช่วยให้สามารถเสนอแนะแนวทางในการรักษาบุคลากรคุณภาพไว้กับองค์กรได้

1.3 ผลของความตั้งใจที่จะลาออก

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

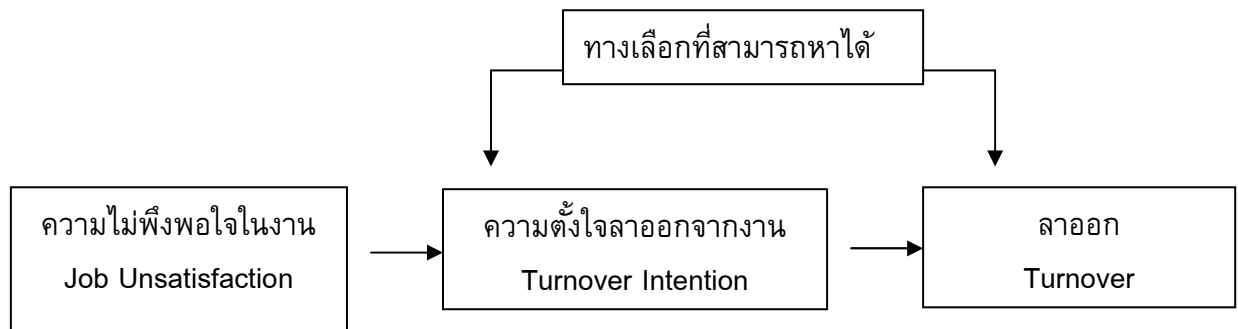
1. พฤติกรรมการลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม

2. พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับตอนที่ลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือกนั้นก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน เช่น อายุ เพศ อาชีพ ฯลฯ รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในขณะนั้นด้วย

3. พฤติกรรมด้านอื่น ๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทนเช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเอง(Defense Mechanism) ฯลฯ เพื่อลดความวิตกกังวลและความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้

1.4 กระบวนการของการลาออก

สเปคเตอร์ (Spector. 1996) แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงาน ที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งาน เป็นต้น และสุดท้ายนำไปสู่การลาออก โดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานของตนก็จะเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้นและความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก ซึ่งสามารถอธิบายถึงกระบวนการลาออกจากงานได้ดังภาพประกอบ 1

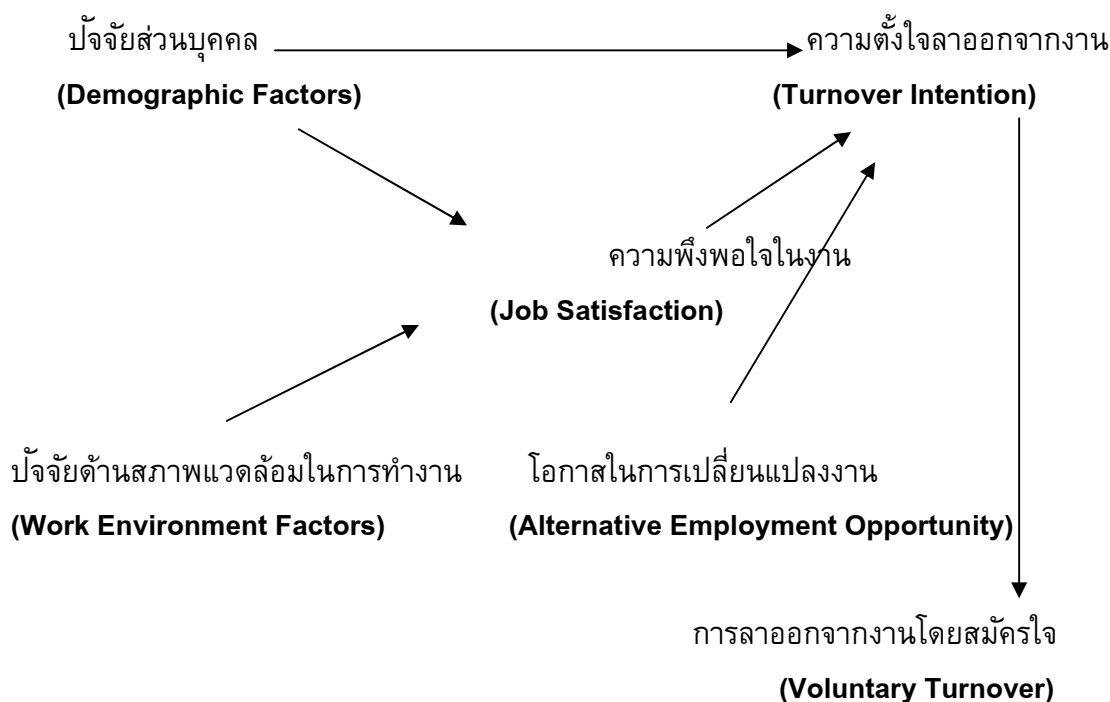


ภาพประกอบ 1 กระบวนการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector (1996)

มัสชินสกี (Muchinsky. 1996) แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกโดยเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะรู้สึกอยากที่จะออกจากองค์กร จึงหันไปสู่อการค้นหางานใหม่ แต่ถ้าต้นทุนของการลาออกสูง พนักงานก็จะกลับมาประเมินงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันของตนใหม่ โดยหลังจากการประเมินงานในปัจจุบันอีกครั้งหนึ่งแล้ว พนักงานอาจจะเปลี่ยนกลับมาพึงพอใจในการทำงานอีกครั้งก็ได้ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความคิดที่จะลาออกลดลงในทางกลับกัน หากพนักงานประเมินแล้ว การค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูงนัก และรู้สึกว่างานใหม่ดีกว่างานเดิม ก็จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการลาออกจริงในที่สุด แต่ถ้าหากการค้นหางานใหม่มีต้นทุนไม่สูง แต่งานที่หาได้ยังไม่เป็นที่พอใจก็อาจจะทำให้พนักงานยังคงอยู่องค์กรเดิมต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม การที่พนักงานไม่ได้ออกไปอาจจะด้วยเหตุผลเกี่ยวกับต้นทุนในการค้นหางานใหม่ หรืองานใหม่ยังไม่เป็นที่พอใจก็ตาม ก็มีได้หมายความว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร อาจเป็นเพียงความจำเป็นด้วยเหตุผลบางประการที่ทำให้พนักงานต้องอดทนทำงานกับองค์กรเดิมต่อไป

มอเบเลย์ (Mobley. 1982) ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายถึงกระบวนการของการลาออก ที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดย Mobley ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกและสุดท้ายก็คือ การลาออกจากองค์กรจริงๆ ในแบบจำลองของ Mobley มุ่งความสนใจไปที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงานรวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล องค์กร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ความคาดหวังและความสามารถในการ

การหาทางเลือกใหม่ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออก นอกจากนี้ยังมีแบบจำลองกระบวนการลาออกของ อีริกและคนอื่นๆ (Eric; et al. 2001) ซึ่งมีผลเริ่มต้นมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกจากงานจนถึงพฤติกรรมการลาออกจากงานโดยสมัครใจ แสดงได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองกระบวนการลาออกตามแนวความคิดของ อีริกและคนอื่นๆ (Eric; et al. 2001)

จากแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ทำให้ทราบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานที่เกิดขึ้นนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่างทั้งที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานที่มีอิทธิพลและสามารถกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความคิด ตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ พบว่าสามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลแล้วแต่ความสามารถในการทนรับกับสภาวะของบุคคลนั้นๆ และก่อนที่บุคคลจะลาออกจากงานจริง ต้องใช้เวลาในการคิดและผ่านการพิจารณาก่อนซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควรซึ่งอาจจะลาออกหรือไม่ลาออกก็ได้ รวมทั้งในระหว่างที่กำลังตัดสินใจอยู่นั้น บุคคลจะมีการแสดงพฤติกรรมบางประการออกมาเพื่อเป็นการตอบโต้กับปัจจัยที่มีอิทธิพลกระตุ้นเหล่านั้น เช่น การมาทำงานสาย การขาดงานโดยไม่จำเป็น หรือ ประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ในช่วงเวลานี้ หากบุคลากรในหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพนักงาน อย่างเช่น เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำการสังเกตเห็นและให้ความสนใจกับพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานเหล่านั้นแล้ว อาจทำให้ทราบปัจจัยที่เป็น

สาเหตุและเป็นแนวทางหนึ่งในการป้องกันและลดโอกาสในการลาออกของพนักงานในองค์กรก็เป็นได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548)

จากแนวคิดเหล่านี้ จึงทำให้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน ซึ่งได้มีการเสนอไว้ในแนวคิดข้างต้นมาปรับใช้ให้เหมาะกับงานวิจัย โดยได้ใช้แนวคิดเหล่านั้นเป็นจุดเริ่มต้นในคิดและรวบรวมหาสาเหตุที่อาจเป็นปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรมแล้วทำการประมวลว่าปัจจัยใดที่น่าจะมีความสำคัญและสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่า

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

โมเดลล์และคนอื่นๆ (Mowday; et al. 1981) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective Responses to the Job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน
2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work) เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์การของพนักงานได้

วูมม์ (Vroom. 1984) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคลไว้ในทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) ว่า การลาออกของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างพลังที่ตรงข้าม 2 อย่างคือ ปัจจัยเกื้อหนุนให้คงอยู่ (Forces to remain) และปัจจัยผลักดันให้ลาออก (Forces to leave) โดยอธิบายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามกระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้ตนสมหวัง ถ้าความหวังของบุคคลไม่ได้รับผลตอบแทนในความเป็นจริง ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้บุคคลลาออกจากงานได้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพลังให้บุคคลคงอยู่ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพลังที่จะลาออกไปได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลนั้นไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ตนคาดหวังไว้ จากการเข้ามาทำงานหรือถือครองตำแหน่งนั้น ดังนั้นบุคคลจึงลาออกไปโดยที่หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนนั้นในทีอื่น ๆ (Vroom. 1984)

แน่นอน ศรีวรานนบูลย์ (2531) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือนและศึกษาภูมิหลังของข้าราชการที่ขอลาออกจากราชการในช่วงปีงบประมาณ 2528-2530 (1 ตุลาคม 2528-30 กันยายน 2530) รวมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัธยมศึกษาลาออกจากราชการ ซึ่งเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนที่อยู่ภายใต้

สังกัดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า เมื่อคิดเฉลี่ยเป็นรายปี มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนลาออกจากราชการประมาณปีละ 400 คน ในขณะที่ราชการไม่สามารถสรรหากำลังคนประเภทนี้เข้ารับราชการได้เพียงพอ จึงเป็นปัญหาสำคัญทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่ต้องหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน ส่วนการศึกษาทางด้านปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับมัณฑลลาออกจากราชการ พบว่ามีปัจจัยหลัก 4 ประการ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ค่าตอบแทน ในประเด็นของเงินเดือนที่ไม่พอกับค่าครองชีพ และ การจัดสวัสดิการที่ไม่ดีพอ การกำหนดค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและผลงานเป็นหลัก แต่คำนึงถึงจำนวนปีการศึกษามากกว่า 2) ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา ในประเด็นของการใช้อำนาจหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การบริหารงานและการปกครองบังคับบัญชา 3) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเหลื่อมล้ำในการก้าวหน้าของราชการต่างสังกัด 4) การบริหารงานของระบบราชการ ในประเด็นของความไม่เป็นอิสระในการปฏิบัติงานและในการแสดงความคิดเห็น

จากแนวคิดที่ได้ผ่านการศึกษาและจากทฤษฎีองค์ประกอบและความคาดหวัง (Expectancy and Valence Theory) พบว่าปัจจัยที่ค้นพบมาแล้วว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการทำงาน ซึ่งเหตุผลหลัก คือ การที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ตนคาดหวังไว้ในด้านต่างๆ ตามแต่บุคคลนั้นจะคาดหวังจากการทำงาน จึงเป็นผลให้บุคคลลาออกจากการทำงานเพื่อหวังว่าการลาออกจะช่วยทำให้บุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ตนได้ตั้งความหวังไว้ ซึ่งเหตุการณ์ลักษณะนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลในทุกๆ องค์การ เช่นเดียวกันกับองค์การเภสัชกรรม โดยในแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันตั้งแต่รูปแบบขององค์การ ระบบการทำงาน รวมทั้งพนักงานที่ปฏิบัติในองค์การนั้นๆ ก็มีความแตกต่างกัน ในที่นี้องค์การที่ศึกษา คือ องค์การเภสัชกรรม และ กลุ่มตัวอย่างเป็นเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมซึ่งมีลักษณะเฉพาะและมีบริบทที่มีแตกต่างกันกับการศึกษาที่ผ่านๆ มา รวมทั้งความคาดหวัง ความต้องการในเรื่องต่างๆ นั้นย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ยังคงต้องศึกษาเรื่องนี้ สำหรับการศึกษาก่อนหน้านี้ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกนั้นโดยเมื่อพิจารณาแบบกว้างๆ หรือมองเป็นภาพรวมพบว่า จะแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแล้วแต่ผู้ทำการวิจัยแต่ละท่านว่า ให้ความสำคัญกับปัจจัยในเรื่องใดที่มากกว่ากัน และ ปัจจัยในเรื่องใดที่น่าจะส่งผลต่อการลาออกที่สัมพันธ์กับหน่วยงานหรือประชากรที่ท่านเหล่านั้นกำลังศึกษามากที่สุด อย่างเช่น การวิจัยในครั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และ ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านเหล่านี้ผู้วิจัยไม่ได้เลือกเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำการศึกษา เพราะ ด้านผู้บังคับบัญชา เป็นด้านที่ควบคุมยากและไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงได้ ด้านค่าตอบแทน เป็นข้อกำหนดที่ชัดเจนอยู่แล้วขององค์กร พนักงานเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี ก่อนการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่สามารถแข่งขันได้ตามกลไกการตลาด ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้มีอายุน้อย ความผูกพันกับองค์กรจึงยังไม่เกิดขึ้น และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในด้านนี้ผู้วิจัยไม่ได้นำมาใช้เป็นปัจจัยเช่นเดียวกัน

สำหรับปัจจัยที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาปัจจัยจากประสบการณ์ในการทำงาน ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการทำงาน รูปแบบขององค์กร ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และระบบ การประเมินผลการทำงาน และทำการประมวลผล จนได้เป็นปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยนี้ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

ความชัดเจนของงาน

คาแกน (Kagan. 1972) กล่าวว่ามนุษย์ไม่ชอบสิ่งที่ไม่มีความชัดเจนในสิ่งที่ตนต้องเกี่ยวข้องกับ เพราะในสภาพความไม่ชัดเจนนั้น มนุษย์ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมได้ ทำให้มนุษย์เกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง ในสภาพการทำงานนั้น ความไม่ชัดเจนของงานในที่นี้ หมายถึง การที่ไม่ได้รับทราบและทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และไม่ได้รับงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง หากต้องทำงานภายใต้สภาวะการทำงานเช่นนี้จะทำให้เกษตรกรเกิดความเครียด ส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน จนทำให้ต้องหาทางออกให้กับตนเองเพื่อลดภาวะตึงเครียดที่เกิดขึ้น ดังนั้นความชัดเจนของงานที่ทำ จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะลดความไม่พึงพอใจในงานลงได้ ฟรีคแมน (ธงชัย สันติวงษ์ . 2537; อ้างอิงจาก Feldman. n.d.) กล่าวว่า หัวหน้างานสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานในเรื่องของความชัดเจนของงานที่ทำ ให้กับพนักงานโดยการให้พนักงานทราบถึงขอบเขตของงานที่ต้องทำโดยชัดเจน ซึ่งทางโรงงานอุตสาหกรรมโดยทั่วไปที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการผลิตขององค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (ISO) ในอนุกรม 9000 ได้จัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ไว้เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการในการสร้างความชัดเจนในการทำงานให้กับพนักงาน อย่างไรก็ตามในโรงงานอุตสาหกรรมมา ดังองค์การเกษตรกรรม แม้ว่าจะมีคำบรรยายลักษณะงานของพนักงานงานในทุกตำแหน่งจัดทำเป็นคู่มือพนักงานให้กับพนักงาน และมีการจัดการปฐมนิเทศให้กับพนักงานใหม่ทุกครั้ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆของพนักงาน ในส่วนคำบรรยายลักษณะงานพบว่าไม่ได้ให้ความสำคัญมากนักและคำบรรยายลักษณะงานในคู่มือ ไม่ได้มีรายละเอียดในเชิงลึกที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจที่ชัดเจนจริงๆ เพราะในการทำงานบางครั้งในกรณีที่เกิดปัญหาความไม่ชัดเจนที่เกี่ยวกับงานเกิดขึ้นว่า งานที่เกิดปัญหาเป็นความรับผิดชอบของใคร ไม่ทราบว่าใครควรจะจัดการ หน่วยงานไหนที่ต้องรับผิดชอบหรือแก้ปัญหา การเกี่ยวกันรับผิดชอบจะเกิดขึ้น ความคลุมเครือในเรื่องความชัดเจนของงานนี้ จึงนำไปสู่ความขุ่นข้องหมองใจ ความสับสนวุ่นวายและความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานที่ด้อยเสียไป ซึ่งจะทำให้เกิดความเครียดในการทำงานและอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรต่อไปได้

ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร

ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร หมายถึง การกระทำบางอย่างของคนภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจ สงสัย หรือรู้สึกว่าไม่เป็นธรรม เพราะไม่ได้รับการอธิบายหรือแสดงเหตุผลให้เข้าใจอย่างชัดเจน อย่างเช่น การประเมินผลการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการได้โอกาสในการทำงาน

อากรีส (อารี เพชรผุด. 2530; อ้างอิงจาก Argyris. 1981.) กล่าวว่าพฤติกรรมของหัวหน้างานนั้นอาจเปลี่ยนไปตามหน้าที่ในโรงงานอุตสาหกรรม กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วโรงงานอุตสาหกรรมต้องการพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติตามที่โรงงานกำหนดเพื่อให้โรงงานสามารถรักษาระดับมาตรฐานการผลิตไว้ ซึ่งการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้โรงงานต้องกำหนดสายบังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบังคับใช้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดผ่านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน สภาพดังกล่าวจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงานไม่ราบรื่น ส่งผลให้ชีวิตการทำงานไม่มีความสุข พนักงานจะพยายามมองหาผลประโยชน์ในแง่ของวัตถุมากกว่าบุคคล พนักงานที่มีความรู้ความสามารถก็ตั้งใจที่จะไปหางานใหม่ทำและพร้อมที่จะลาออกจากการงานตลอดเวลาหากสามารถทำได้

ในเรื่องนี้ วอร์เนอร์ (Hickman; et al; อ้างอิงจาก Warner. 1991) กล่าวว่าปัญหาส่วนใหญ่ของการลาออกจากการงานของพนักงานส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็เป็นได้ เช่น จากการที่ได้ทำงานอยู่ใกล้ชิดกับพนักงานทุกวันหัวหน้าอาจมองข้ามการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้นของพนักงาน ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วหัวหน้างานต้องเข้าใจในความคาดหวังและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการยอมรับและควรหาทางให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การพูดชมเชย การออกหนังสือชมเชย การไม่ตระหนักรว่าพนักงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันอาจทำให้พนักงานบางคนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นมาได้ นอกจากนี้หัวหน้ายังต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สร้างทีมการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน นอกเหนือไปจากการทำหน้าที่ของหัวหน้างาน หนึ่งในเรื่องความสัมพันธ์ทางสังคมในงานนั้น หัวหน้างานต้องปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนด้วยความยุติธรรม เช่น การดำเนินงานอย่างฉาบฉวยกับการร้องทุกข์ของพนักงาน การประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม การเอาใจใส่ในความสามารถของพนักงาน การสั่งงาน การมอบหมายงาน (พรรณราย ทรัพย์ะประภา. 2529: 75-78) คุณสมบัติเหล่านี้ล้วนแต่มีการสร้างทัศนคติที่ดีขึ้นในตัวพนักงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น สำหรับพนักงานคนไทยนั้น อาจจะมีคุณสมบัติที่ต่างไปจากพนักงานอื่นซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งสุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ (2529: 231) กล่าวว่า หัวหน้างานที่ทำงานกับพนักงานคนไทยต้องทราบถึงพฤติกรรมอันเป็นการเฉพาะถึงความชอบและความไม่ชอบของคนไทย เช่น ต้องทราบว่าพนักงานคนไทยชอบระบบความสัมพันธ์ส่วนตัว นิยมระบบพี่น้อง

พรรคพวก นับถือระบบอาวุโส ระบบผู้ใหญ่ ต้องการให้ผู้ใหญ่เข้าใจถึงปัญหาของตนและหยิบยื่นความช่วยเหลือโดยที่ไม่ต้องร้องขอ มีความรู้สึกร่วมกับพนักงานในกลุ่มเดียวกันแม้ว่าตนจะไม่ได้เป็นผู้รับผลนั้นโดยตรง ชอบความเป็นอิสระในการทำงาน ชอบปฏิบัติตาม ชอบมีผู้นำ เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานคนไทย ไม่ชอบการถูกข่มเหง ไม่ชอบการถูกบังคับ ไม่ชอบความขัดแย้ง ไม่ชอบการเผชิญหน้า หากหัวหน้างานไม่เข้าใจถึงความชอบและไม่ชอบของพนักงานที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและไปขัดขวางพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว พนักงานคนไทยจะเกิดความไม่พอใจและมีความรู้สึกเป็นศัตรู ทำให้เกิดสภาพคับที่อยู่ได้คับใจอยู่ยากและเกิดความตั้งใจที่จะลาออกขึ้นและในไม่ช้าก็ไม่สามารถทนอยู่กับองค์กรนั้นๆอีกต่อไป

ในชีวิตการทำงานของพนักงาน ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงการติดต่อกับหัวหน้างานได้ เพราะหัวหน้างานจะเป็นคนแรกที่พนักงานพบ และเป็นผู้พาพนักงานไปทำงาน คอยแนะนำวิธีการทำงาน คอยดูแลเอาใจใส่ให้คำแนะนำในการทำงาน ตลอดจนเป็นผู้ประเมินผลการทำงาน ความพอใจในการทำงานส่วนหนึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากทัศนคติของหัวหน้างานที่มีต่อพนักงานที่ดี (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. 2528: 45) หัวหน้างานเปรียบเสมือนต้นแบบในการทำงานของบุคคลก็ว่าได้ เมื่อบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีกับหัวหน้างานแล้ว ก็จะเพิ่มความตั้งใจในการทำงาน ยังผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี แต่เมื่อบุคคลเกิดทัศนคติในทางลบกับหัวหน้างานแล้วก็จะขาดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ กลายเป็นการจ้องจับผิดกัน และก่อให้เกิดแรงกระตุ้นจากภายในทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกเพื่อแสวงหาหัวหน้างานต้นแบบที่บุคคลมีความพึงพอใจหรือมีทัศนคติในการทำงานที่ตรงกัน การเปรียบเทียบกันในเรื่องลักษณะ ทัศนคติของหัวหน้างานในที่ทำงานแต่ละแห่งมีอยู่บ่อยครั้ง ก่อนที่บุคคลจะไปสมัครงานที่ใดย่อมมีการศึกษาในเรื่องนี้ก่อน เพื่อลดโอกาสในเกิดความไม่ตรงกันในเรื่องทัศนคติในการทำงานและเป็นผลให้เกิดการลาออกตามมาอีก

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการที่จะลาออกจากงานแต่อาจเกิดภายหลังจากที่บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานเพราะงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลในรูปแบบต่างๆ ได้ การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานบุคคลจะมีการเปรียบเทียบกัน ในหลายรูปแบบที่เกี่ยวกับความไม่พอใจของตน อันได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบข้อบังคับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงขององค์กร เพราะการที่บุคคลจะตัดสินใจลาออกจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งบุคคลจะต้องมีการเปรียบเทียบถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตัวบุคคลเองให้ดีเสียก่อนจึงจะทำการตัดสินใจลงไป (มินตรา โอเมะคุปต์. 2535: 69)

ในยุคปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารมีความทันสมัยมากขึ้น ทำให้การส่งข่าวสารและการรับทราบข้อมูลทำได้อย่างรวดเร็วและมีความแม่นยำมากขึ้น ทำให้บุคคลมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข่าวสาร ประสพการณ์ แนวความคิด ดังนั้นจึงไม่แปลกที่จะมีการพูดคุยกันใน

เรื่องชีวิตของการทำงานทั้งบุคคลที่อยู่ในสาขาวิชาชีพเดียวกันหรือต่างสาขา จากจุดนี้การเปรียบเทียบระหว่างบุคคลจึงเกิดขึ้น โดยทั่วไปบุคคลจะรับรู้ได้ว่าหากเปรียบเทียบแล้วตนเองด้อยกว่าบุคคลอื่น ความรู้สึกไม่สบายใจ ความคับข้องใจ และความต้องการเพื่อให้ทัดเทียมกับบุคคลอื่นย่อมจะเกิดขึ้น ทางออกหนึ่งเพื่อให้ได้มาซึ่งความทัดเทียมกับบุคคลอื่นในเรื่องชีวิตการทำงาน คือ การลาออกจากงานที่ตนทำอยู่ในปัจจุบันเพื่อแสวงหาสิ่งที่คิดว่าดีกว่าให้กับตนเอง ซึ่งการลาออกอาจจะไม่เกิดขึ้นในทันทีทันใด แต่จะเป็นจุดเริ่มของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคคล

แฮร์เรล (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535:132; วรารัตน์ รงคปราณี. 2532: 56-57; อ้างอิงจาก Harrell. 1984) ได้ให้ความสำคัญกับรายได้หรือค่าจ้างที่บุคคลได้รับจากการทำงาน กล่าวว่าบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นเมื่ออัตราค่าจ้างสูงขึ้น จึงเกิดการแข่งขันการจ้างบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานโดยการตั้งอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าบริษัทอื่นเพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้คนเข้ามาทำงานกับบริษัทของตน สำหรับในกรณีองค์กรการเกษตรกรรมที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานผลิตรายเอกชน บริษัทมหาชน หรือโรงพยาบาลเอกชนก็ตาม พบว่าอยู่ในอัตราที่น้อยกว่า แต่เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการพบว่ายังอยู่ในอัตราที่สูงกว่า เนื่องด้วยความรู้สึกหรือความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ความพอใจในเรื่องค่าจ้างที่ได้รับย่อมมีความแตกต่างกัน อีกทั้งการสร้างกลไกการแข่งขันทางตลาดในเรื่องอัตราค่าจ้างด้วยแล้ว ย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคคล

นอกจากในเรื่องของค่าจ้างแล้ว ยังมีการเปรียบเทียบในเรื่องของสวัสดิการและโบนัส ที่ได้รับเพิ่มเติมเข้ามา ซึ่งจะเป็นกลไกหนึ่งที่บุคคลใช้ในการพิจารณาหรือตัดสินใจที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก (ธีรวุฒิ บุญยโสภณ. 2528: 45) กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมที่จัดสวัสดิการและโบนัส ให้แก่พนักงานที่น้อยเกินไปอาจจะไม่สามารถรักษาลูกจ้างไว้ได้ โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไปจึงพยายามจัดสวัสดิการและโบนัส ที่เหมาะสมให้กับพนักงานของตนเพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงานไว้ สวัสดิการและโบนัสเป็นส่วนที่มีความสำคัญเพราะพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เมื่อได้รับสวัสดิการในการทำงานดีขึ้น ผู้บริหารควรให้ความใส่ใจในเรื่องนี้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 132; วรารัตน์ รงคปราณี. 2532: 56-57) สำหรับประเทศไทยนั้นโรงงานอุตสาหกรรมจะจัดสวัสดิการพื้นฐานให้กับพนักงานทุกคนตามที่กฎหมายบังคับเหมือนกันในทุกๆ โรงงานตามมาตรฐานการทำงานที่ดี (GMP) แต่อาจมีความแตกต่างที่เพิ่มเติมเข้าไปในรายละเอียดให้กับพนักงานของโรงงาน เช่น โบนัส เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำงานและเรื่องอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตและได้รับความรู้สึกว่าได้มีการเอาใจใส่จากผู้บริหาร ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ได้รับอภิสิทธิ์ที่เหนือกว่าและอาจเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่จะช่วยให้โรงงานสามารถรักษามูลค่าที่มีความสามารถให้อยู่กับโรงงานต่อไปได้

สถานที่ตั้งขององค์กร ในปัจจุบันแม้ว่าการคมนาคมจะมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้นก็ตาม แต่หากสถานที่ตั้งขององค์กรที่ทำงานอยู่นั้นมีระยะทางที่ไกลจากที่พักทำให้การเดินทางเป็นไป

ด้วยความยากลำบากและก็ให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น บุคคลย่อมมีความไม่สะดวกที่จะทำงานในองค์กรนั้นและถ้ามีสถานที่ทำงานที่ใกล้ที่พักมากกว่าบุคคลย่อมจะเลือกสถานที่ที่ใกล้มากกว่า

กฎระเบียบข้อบังคับ กฎระเบียบข้อบังคับเป็นอีกเรื่องที่บุคคลให้การพิจารณาในการเลือกเข้าทำงานกับองค์กรอีกประการหนึ่ง ได้แก่ เรื่องวันลา วันหยุด เวลาเข้า-ออกงาน

ความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญในชีวิตการทำงาน เพราะทุกคนต่างก็หวังความก้าวหน้าในการทำงานของตนเพราะธรรมชาติของคนทุกคนนั้นต่างก็มีเป้าหมายส่วนตัวที่อยากเติบโตก้าวหน้า และเก่งทำงาน ฟรีแมน (ธงชัย สันติวงษ์ . 2537: 74; อ้างอิงจากFeldman. n.d.) เมื่อโอกาสไม่มีขึ้นในเวลาอันเหมาะสม ก็จะทำให้พนักงานที่ทำงานเก่งลาออกจากงานไปในที่สุด หากเป็นพนักงานใหม่ที่เข้ามาและได้รับมอบหมายให้ทำงานง่ายๆ และ มองไม่เห็นช่องทางในการเติบโตก้าวหน้าหรือใช้ความรู้ที่ร่ำเรียนมา แรงจูงใจในการทำงานก็จะต่ำ การลาออกจากงานก็เกิดขึ้น เพราะงานที่ทำไม่ได้มีความหมาย พนักงานที่ทนอยู่ต่อแม้จะทำงานไม่เก่งพอใช้ได้ นานไปก็จะหมดกำลังใจทำงาน ขาดความมั่นใจ ไร้ความคิดริเริ่ม และไม่สามารถตามทันโลกได้ (ทัศน พุฒตาล. 2537: 107-108) จะเห็นได้ว่าเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นในทุกสถานที่ที่ทำงาน การบริหารงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยลดโอกาสเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ดังที่กล่าวมา ในองค์การเภสัชกรรม ถ้าจะกล่าวถึงในเรื่องความก้าวหน้าของเภสัชกรที่ทำงานอยู่ ต้องกล่าวว่าเนื่องจากองค์กรยังคงมีวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยอยู่มาก ดังนั้นลำดับความอาวุโสจึงเป็นเรื่องที่สำคัญในเรื่องนี้ ดังนั้นพนักงานที่เข้ามาใหม่หรือทำงานอยู่ในช่วง 0-5 ปีแรกและรู้สึกความสามารถหรือศักยภาพของตนไม่ได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าเท่าที่บุคคลเหล่านี้ต้องการ บุคคลจึงมีความต้องการที่จะแสวงหาโอกาสต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ของตนให้ได้ ความคิดในเรื่องความตั้งใจที่จะลาออกจึงเกิดขึ้น

ความมั่นคงขององค์กร องค์กรที่อยู่รอดและเจริญเติบโตจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความมั่นคงขององค์กรและคนในองค์กร เมื่อบุคคลเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรย่อมปรารถนาที่จะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงนี้ก็อยู่บนรากฐานของความเป็นระบบ องค์กรใดที่ไม่มีหลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่จะทำให้คนเกิดความหวั่นไหวสั่นคลอน และมุ่งแสวงหาความมั่นคงจากหน่วยงานอื่น ภาพพจน์ขององค์กรก็จะเป็นหลักประกันความมั่นคงได้วิธีหนึ่ง และเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่ดึงดูดคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร แต่ต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างมากในการสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร (วสันต์ ม่วงแก้ว. 2533: 45)

จากแนวความคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การที่พนักงานไม่พอใจในการทำงานเนื่องจากการทำงานนั้นๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการในรูปแบบต่างๆของบุคคลได้ ทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหารูปแบบการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานของเภสัชกรในองค์การเภสัชกรรม ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจและส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกหรือมีความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของตน

3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนิสรา โอมะคุปต์ (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคารและวิเคราะห์หาค่าน้ำหนักของตัวแปรเพื่อนำไปสร้างสมการในการจำแนกพนักงานที่มีแนวโน้มลาออกจากธนาคาร โดยครอบคลุมตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา 8 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ลักษณะส่วนบุคคล และ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคารและเป็นตัวแปรร่วมในสมการจำแนกประเภท โดยตัวแปรที่ให้ค่าน้ำหนักในการจำแนกสูงได้แก่ ความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กร และการให้ความสำคัญกับผลตอบแทน รองลงมา คือ การได้บรรลุตามคาดหวัง และความพึงพอใจในการทำงาน

สุชาติ วัชรโยธิน (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษากรณี พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจำกัด เพื่อทำการศึกษาถึง สาเหตุที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน ไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ และ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา พิจารณาหาแนวทางแก้ไข นำมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจลาออก คือ การได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า โอกาสในการก้าวหน้าสูงกว่า และลักษณะงานไม่ตรงกับที่เรียนจบมา ตามลำดับ ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายนอกทั้งสิ้น ส่วนแนวทางแก้ไข ได้แก่ การปรับปรุงด้านรายได้ของพนักงานในองค์กร การปรับปรุงด้านการบริหารบุคคล ในเรื่องการบริหารงานและการจัดสวัสดิการ

อัศมาภรณ์ ณ. สงขลา (2539: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ขนาดของธนาคาร และความพึงพอใจในงาน โดยเพศชายมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก พนักงานที่ทำงานในธนาคารขนาดเล็กมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่า พนักงานที่ทำงานในธนาคารขนาดใหญ่ และพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีแนวโน้มออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย คือ อายุงาน และ อัตราเงินเดือน จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นอีกว่า ธนาคารพาณิชย์ ควรสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้นกับพนักงานที่มีแนวโน้มออกจากงานสูง และในขณะเดียวกันควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีแนวโน้มออกจากงานต่ำด้วย

อมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่างเพื่อ (1) ศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ศึกษาเปรียบเทียบความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานฝ่ายผลิตโดยจำแนกตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากการงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ ช่วงเวลาการทำงาน และลักษณะของบ้านพักต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเข้มของแสง อุณหภูมิ การวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทน และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) เช่นเดียวกันกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) เพื่อเป็นการลดความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานฝ่ายผลิต ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ปรับปรุงตารางช่วงเวลาทำงานและจัดสวัสดิการบ้านพัก สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ด้านความเข้มของแสง ด้านอุณหภูมิ ด้านการวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานควรได้รับปรับปรุงให้มีมาตรฐานมากขึ้น

จารุพร แสงเป่า (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร โดยจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ด้วยการพัฒนา ตรวจสอบและปรับโมเดลลิสรелของความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ และนำโมเดลที่ ปรับให้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ (1) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) บุคลิกภาพความเข้มแข็ง (ความมุ่งมั่น, ความท้าทายและการควบคุม) (3) ปัจจัยคุณลักษณะของงาน (ความหลากหลายของทักษะ, เอกลักษณ์ของงาน , ความสำคัญของงาน, ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และข้อมูล ป้อนกลับ) (4) การสนับสนุนทางสังคม (การสนับสนุนจากหัวหน้าหอภิบาลผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน) (5) ความเครียดในบทบาท (ความขัดแย้งในบทบาท, ความคลุมเครือในบทบาท และความมากเกินไปของบทบาท) (6) ความพึงพอใจในงาน (ความพึงพอใจในงานด้านบริบท และความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก) (7) ความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล (ค่านิยมทางวิชาชีพ ความเต็มใจปฏิบัติเพื่อวิชาชีพและการรักษาความเป็นสมาชิกของวิชาชีพ) (8) ความเหนื่อยหน่ายในงาน (ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล และความไร้ส่วนบุคคล) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมดที่นำมาศึกษาในโมเดลพบว่าส่วนใหญ่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาล

วิชาชีพ โดยมีอิทธิพลทางตรงมากกว่าอิทธิพลทางอ้อม โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพความเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่ามี 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่พบว่าอีก 3 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 44

สุเทพ พัวศิริ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาโรงงานผลิตภัณฑ์ยางสำเร็จรูป เพื่อทราบระดับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยศึกษาปัจจัยด้าน เงินเดือน สภาพการจ้าง โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงาน ชั่วโมงการทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของปัจจัยในด้าน เงินเดือน สภาพการจ้างงาน โอกาสก้าวหน้า ความชัดเจนของงานและความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการจ้างงาน และชั่วโมงการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่า บุคลิกภาพของผู้ที่เป็นหัวหน้างาน การจัดสภาพการจ้างที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน และการออกแบบการทำงานให้มีการเข้ากะน้อยที่สุด การมอบหมายงานที่มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน โครงสร้างการทำงานที่เสริมความก้าวหน้าในการทำงาน จะช่วยลดระดับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานลงไปได้

จากการศึกษาผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้ทราบว่าในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน มีผู้ทำการศึกษาไว้ในแง่มุมใดบ้าง ผลการศึกษาที่ได้เป็นอย่างไร สามารถนำมาปรับใช้กับการศึกษาในครั้งนี้ได้หรือไม่ แต่จากการทบทวนพบว่าส่วนใหญ่เป็นบริบทที่มีความแตกต่างกับที่ผู้วิจัยสนใจ เนื่องด้วยลักษณะที่ต่างกันขององค์กรซึ่งส่วนใหญ่องค์กรที่ศึกษาเป็นภาคเอกชน ระบบการทำงาน ความคล่องตัวในการบริหารงานต่างกัน และลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีลักษณะที่ต่างกัน อย่างเช่นในเรื่องความต้องการ ความคาดหวัง และปัจจัยที่ทำการศึกษาประกอบไปด้วยปัจจัยพื้นฐานที่ให้คำตอบที่เหมือนกัน อย่างเช่น เรื่องค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยเฉพาะที่ผู้วิจัยแต่ละท่านเห็นว่ามีเหมาะสมกับองค์กรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาซึ่งก็ให้คำตอบที่หลากหลาย ดังนั้นจึงยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กร

เกสัชกรรมอยู่ ด้วยเหตุผลข้างต้น และการศึกษาในครั้งนี้จึงเลือกทำการศึกษาปัจจัยเฉพาะที่มีความ
เหมาะสมกับบริบทในครั้งนี้ อันได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร
และ การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ซึ่งได้ผ่านการวิเคราะห์จากประสบการณ์ในการทำงาน
ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รูปแบบขององค์กร ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และระบบการ
ประเมินผลการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม โดยใช้แบบสอบถามชนิดตอบด้วยตนเองเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. การเก็บและรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมระดับ 4 และ 5 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากมีการเคลื่อนไหวของจำนวนประชากรอยู่ตลอดเวลา จนถึงปัจจุบัน โดยเภสัชกรกลุ่มนี้ มีการลาออกจากองค์กรในอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับเภสัชกรระดับอื่น

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546: 123) ได้แก่ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมและดำรงตำแหน่งระดับ 4 และ 5 ทั้งหมดในช่วงปี พ.ศ.2551-2552 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 128 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ก.พ. 2552)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยตนเอง ตามความหมายของนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับในปัจจุบัน ตำแหน่งและหน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) จำนวน 8 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามที่คำถามมีการกำหนดให้เลือกตอบ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท นามกำหนด (Nominal Scale) และ ข้อมูลประเภทสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเพศเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale) ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลสถานภาพสมรสเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale) ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

ข้อที่ 3 วุฒิการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลวุฒิการศึกษาเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 4 อายุงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอายุงานเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ไม่เกิน 1 ปี
2. มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี
3. มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี
4. มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี
5. มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี
6. มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลระดับในปัจจุบันเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. ระดับ 4
2. ระดับ 5

ข้อที่ 6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale) ได้แก่ เกษชกร/ฝ่ายประกันคุณภาพ เกษชกร/ฝ่ายผลิต เกษชกร/ฝ่ายพัฒนาระบบงานคุณภาพ นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ เกษชกร/ศูนย์สอบเทียบ

ข้อที่ 7 อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือนโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) เป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่

1. 10,000-14,000 บาท
2. 14,001-18,000 บาท
3. 18,001-22,000 บาท
4. มากกว่า 22,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษชกรรม จำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง โดยมีรายละเอียดคำถามดังนี้

1. ความชัดเจนของงาน

- 1.1 หน่วยงานไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน
- 1.2 ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่
- 1.3 ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าท่านมีหน้าที่อะไรในหน่วยงานของท่าน
- 1.4 งานแผนกอื่นมีการกำหนดไว้ชัดเจนแต่แผนกท่านไม่มีแบบแผนแน่นอนเปลี่ยนแปลงบ่อย
- 1.5 งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
- 1.6 งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่

ระดับคะแนนที่วัดแบ่งได้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ระดับความเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ระดับความเห็น เห็นด้วยมาก	4	2
ระดับความเห็น เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ระดับความเห็น เห็นด้วยน้อย	2	4
ระดับความเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 1.2, 1.3, 1.5, 1.6

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 1.1, 1.4

จากระดับการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Classical Interval) วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความชัดเจนของงาน
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	สูง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความชัดเจนของงานได้ดังนี้

1. ระดับความชัดเจนของงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33) หมายถึง งานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมมีความชัดเจนอยู่ในระดับต่ำ
2. ระดับความชัดเจนของงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66) หมายถึง งานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมมีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง
3. ระดับความชัดเจนของงานสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00) หมายถึง งานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมมีความชัดเจนอยู่ในระดับสูง

2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร

- 2.1 การเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา
- 2.2 ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น
- 2.3 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม
- 2.4 ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร
- 2.5 โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่ม
- 2.6 ท่านทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเป็นอย่างดี

ระดับคะแนนที่วัดแบ่งได้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ระดับความเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ระดับความเห็น เห็นด้วยมาก	4	2
ระดับความเห็น เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ระดับความเห็น เห็นด้วยน้อย	2	4
ระดับความเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 2.1, 2.5

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 2.2, 2.3, 2.4, 2.6

จากระดับการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Classical Interval) วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	สูง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความรู้สึกถึงการเมือง
ภายในองค์กรได้ดังนี้

1. ระดับความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33) หมายถึง เกณฑ์
การปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรมมีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
2. ระดับความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66) หมายถึง
เกณฑ์การปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรมมีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับ
ปานกลาง
3. ระดับความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00) หมายถึง เกณฑ์
การปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรมมีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง

3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

- 3.1 กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด
- 3.2 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน
- 3.3 ท่านมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า
- 3.4 สวัสดิการที่ได้รับน้อยและขาดบางสิ่งบางอย่างที่จำเป็น
- 3.5 การไปทำงานกับองค์กรอื่น จะได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าในปัจจุบัน
- 3.6 ท่านพอใจแล้วกับโบนัสที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน
- 3.7 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มีความก้าวหน้า
- 3.8 องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคงเมื่อเทียบกับคู่แข่ง
- 3.9 การเดินทางมาทำงานในปัจจุบันไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ท่าน
- 3.10 ถ้ามีงานในองค์กรที่ใกล้บ้านท่านมากกว่านี้ท่านอยากที่จะทำงานที่นั่น

ระดับคะแนนที่วัดแบ่งได้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ระดับความเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
ระดับความเห็น เห็นด้วยมาก	4	2
ระดับความเห็น เห็นด้วยปานกลาง	3	3
ระดับความเห็น เห็นด้วยน้อย	2	4
ระดับความเห็น ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 3.3, 3.4, 3.5, 3.7, 3.10

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 3.1, 3.2 3.6, 3.8, 3.9

จากระดับการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Classical Interval) วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	สูง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับการเมืองภายในองค์กรได้ดังนี้

1. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33) หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบองค์การเภสัชกรรมกับตลาดแรงงานแล้วพบว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์การเภสัชกรรม
2. ระดับการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66) หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบองค์การเภสัชกรรมกับตลาดแรงงานแล้วพบว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกันกับองค์การเภสัชกรรม
3. ระดับการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00) หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบองค์การเภสัชกรรมกับตลาดแรงงานแล้วพบว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับที่สูงกว่าองค์การเภสัชกรรม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง โดยมีรายละเอียดคำถามดังนี้

1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุราชการ
2. การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน
3. ท่านมีความคิดที่จะออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส
4. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า

5. การยื่นใบลาออกเป็นสิ่งที่สุดท้ายที่ท่านจะทำการทํางานในองค์กรนี้
6. การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน
7. อนาคตที่ดีรออยู่เมื่อท่านได้รับอนุมัติการลาออก

ระดับคะแนนที่วัดแบ่งได้ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ระดับความเป็นจริงมากที่สุด	5	1
ระดับความเป็นจริงมาก	4	2
ระดับความเป็นจริงปานกลาง	3	3
ระดับความเป็นจริงน้อย	2	4
ระดับความเป็นจริงน้อยที่สุดหรือไม่มี	1	5

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 3, 4, 6, 7

ข้อคำถามที่มีความหมายเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 5

จากระดับการให้คะแนนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Classical Interval) วิธีการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	สูง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยสามารถแปลความหมายของระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ดังนี้

1. ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33) หมายถึง เกษัชรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษัชรกรรมมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ

2. ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66) หมายถึง เกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก (ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00) หมายถึง เกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับสูง

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

- 1 ศึกษาข้อมูลจากตำราและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งต้องครอบคลุมทั้งตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่กำหนด
- 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และแนะนำข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 4 นำแบบสอบถามที่เก็บได้ 128 ชุด นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตร โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

1.1 วารสารต่างๆ

1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างกรอกด้วยตนเอง ทำการเก็บข้อมูลจากเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรจากหน่วยงานต่างๆ การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 12-25 กุมภาพันธ์ 2553

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผลข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ทำการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสไว้เรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับในปัจจุบัน ตำแหน่งและหน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Avearge) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นลักษณะเกี่ยวกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Avearge) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) การวัดระดับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน จะทำการคิดคะแนนโดยนำคะแนนของแต่ละข้อที่ไว้วัดตัวแปรนั้นมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ยเป็นระดับของความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive analysis)

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม (อภิสิทธิ์ จันทานี. 2538: 75)

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

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน	ความถี่ที่สำรวจได้
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Avearge) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

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

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.4 สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 49)

$$\text{Cronbach'alpha} = \frac{k \text{ covariance/variance}}{1+(k-1) \text{ covariance/variance}}$$

เมื่อ k แทน จำนวนคำถาม
 Covariance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ
 Variance แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Research) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

$$= \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
 Σx แทน ผลรวมของคะแนน x
 Σy แทน ผลรวมของคะแนน y
 Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลัง 2
 Σy^2 แทน ผลรวมของคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลัง 2
 Σxy แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 316)

1. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (ประมาณ 0.70-0.90) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
2. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.05 (ประมาณ 0.30-0.70) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
3. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (ประมาณ 0.30 และต่ำกว่า) ถือว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
4. ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ลักษณะที่สำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 310-311)

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00 ค่า -1.00 และ +1.00 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสูงที่สุดแต่สัมพันธ์กันในทิศทางที่ต่างกัน ส่วนค่า 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน
2. ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันทางบวก หรือข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน หมายความว่า เหตุการณ์ใดก็ตามที่ได้คะแนนสูงในตัวแปรหนึ่ง แล้วได้คะแนนสูงในอีกตัวแปรหนึ่งด้วย หรือกล่าวในทางกลับกันว่า เหตุการณ์ใดก็ตามที่ได้คะแนนต่ำในตัวแปรหนึ่ง แล้วได้คะแนนต่ำในอีกตัวแปรหนึ่งด้วย
3. ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันทางลบ หรือข้อมูลมีความสัมพันธ์ตรงกันข้าม หมายความว่า เหตุการณ์ใดก็ตามที่ได้คะแนนต่ำในตัวแปรหนึ่ง แล้วได้คะแนนสูงในอีกตัวแปรหนึ่งด้วย หรือกล่าวในทางกลับกันว่า เหตุการณ์ใดก็ตามที่ได้คะแนนสูงในตัวแปรหนึ่ง แล้วได้คะแนนต่ำในอีกตัวแปรหนึ่งด้วย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร” การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
H ₀	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H ₁	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
(R)	แทน	การปรับค่าคะแนนไปในทิศทางตรงกันข้าม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ร่วมกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา อายุ งาน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ตำแหน่งและหน่วยงานที่ทำนสังกัดในปัจจุบัน และอัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน โดยนำเสนอในรูปแบบของจำนวนและร้อยละ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
หญิง	88	68.8
ชาย	40	31.3
รวม	128	100
2.สถานภาพสมรส		
โสด	102	79.7
สมรส	25	19.5
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	0.8
รวม	128	100
3.วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	92	71.9
สูงกว่าปริญญาตรี	36	28.1
รวม	128	100
4.อายุงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	22	17.2
มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี	28	21.9
มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี	22	17.2
มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี	10	7.8
มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี	10	7.8
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	36	7.8
รวม	128	100

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5.ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน		
ระดับ 4	72	56.3
ระดับ 5	56	43.8
รวม	128	100
6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน		
เภสัชกร/ฝ่ายประกันคุณภาพ	44	34.4
นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย	34	26.6
เภสัชกร/ฝ่ายผลิต	24	18.8
นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	11	8.6
เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ	7	5.5
เภสัชกร/ฝ่ายพัฒนาระบบงานคุณภาพ	5	3.9
เภสัชกร/ศูนย์สอบเทียบ	3	2.3
รวม	128	100
7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน		
10,000 – 14,000 บาท	24	18.8
14,001 – 18,000 บาท	51	39.8
18,001 – 22,000 บาท	29	22.7
มากกว่า 22,000 บาท	24	18.8
รวม	128	100

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม จำนวน 128 คน มีรายละเอียดดังนี้

เพศ

เภสัชกร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

สถานะภาพสมรส

เกสซ์กร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานะภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมา สถานะภาพสมรส จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และสถานะภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

วุฒิการศึกษา

เกสซ์กร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1

อายุงาน

เกสซ์กร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมา มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และ มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8

ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

เกสซ์กร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ระดับ 4 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และ ระดับ 5 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8

ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน

เกสซ์กร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเกสซ์กร/ฝ่ายประกันคุณภาพ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมา นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 เกสซ์กร/ฝ่ายผลิต จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 เกสซ์กร/ฝ่ายพัฒนาระบบงานคุณภาพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 และ เกสซ์กร/ศูนย์สอบเทียบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน

เกสซ์กรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกสซ์กรรม ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือนอยู่ที่ 14,000-18,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 รองลงมา 18,001-22,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 10,000 -14,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 มากกว่า 22,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ที่ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของความชัดเจนของงาน เท่ากับ 0.829 (วัดด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ)

ค่าความเชื่อมั่นของความรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร เท่ากับ 0.731

(วัดด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ)

ค่าความเชื่อมั่นของการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เท่ากับ 0.675 (วัดด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ) เนื่องจากค่าความเชื่อมั่นที่ได้ให้ความเชื่อมั่นที่ไม่เพียงพอในการนำไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ จึงทำการตัดข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องภายในที่ต่ำที่สุดออก แล้วทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นซ้ำอีกครั้ง พบว่า ได้ค่าความเชื่อมั่นของการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เท่ากับ 0.723 (วัดด้วยข้อคำถาม 9 ข้อ, ได้แก่ ข้อที่ 1-9)

ค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เท่ากับ 0.880 (วัดด้วยข้อคำถาม 7 ข้อ)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลของ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

ข้อความ	$\bar{X}$ (n=128)	S.D.	ระดับความคิดเห็น แปลผล
1. ความชัดเจนของงาน			
หน่วยงานไม่ได้กำหนดหน้าที่			
ความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน (R)	3.31	1.215	ปานกลาง
ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ตรง			
ตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่	3.41	1.125	ปานกลาง
ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าท่านมี			
หน้าที่อะไรในหน่วยงานของท่าน	3.76	0.830	สูง
งานแผนกอื่นมีการกำหนดไว้ชัดเจน			
แต่แผนกท่านไม่มีแบบแผนแน่นอน			
เปลี่ยนแปลงบ่อย (R)	3.37	1.260	ปานกลาง
งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้			
ความสามารถของท่าน	3.26	1.042	ปานกลาง
งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน			
ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่	2.93	1.021	ปานกลาง
ความชัดเจนของงาน	3.34	0.267	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อความ	χ (n=128)	S.D.	ระดับความคิดเห็น แปลผล
2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร			
การเลื่อนตำแหน่งของท่านขึ้นอยู่กับ ความพอใจของผู้บังคับบัญชา	3.41	1.098	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่น ที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้น (R)			
ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไป	2.67	1.073	ปานกลาง
การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปด้วยความยุติธรรม (R)	2.87	0.975	ปานกลาง
ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรม ในการบริหาร (R)	2.92	0.809	ปานกลาง
โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้น กับคนเพียงบางกลุ่ม	3.37	1.079	ปานกลาง
ท่านทราบหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงานเป็นอย่างดี (R)	2.63	0.896	ปานกลาง
ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร	2.98	0.338	ปานกลาง
3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน			
กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตาม หลักที่กฎหมายกำหนด (R)	2.23	0.630	ต่ำ
เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของท่าน (R)	3.45	0.955	ปานกลาง
ท่านมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่น จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า	3.97	0.860	สูง
สวัสดิการที่ได้รับน้อยและขาด บางสิ่งบางอย่างที่จำเป็น	3.10	1.163	ปานกลาง
การไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้ รับความก้าวหน้าเร็วกว่าในปัจจุบัน	3.62	1.103	ปานกลาง
ท่านพอใจแล้วกับโบนัส ที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน (R)	3.13	0.917	ปานกลาง
งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มีความก้าวหน้า	2.70	0.959	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อความ	χ (n=128)	S.D.	ระดับความคิดเห็น แปลผล
3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน(ต่อ)			
องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง			
เมื่อเทียบกับคู่แข่ง (R)	2.38	1.080	ปานกลาง
การเดินทางมาทำงานในปัจจุบัน			
ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ท่าน (R)	2.80	1.111	ปานกลาง
ถ้ามีงานในองค์กรที่ใกล้บ้านท่าน			
มากกว่านี้ท่านอยากที่จะทำงานที่นั่น	3.30	1.125	ปานกลาง
การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน	3.07	0.548	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

เรื่องความชัดเจนของงาน พบว่า เกษตรกรมีความคิดเห็นว่า งานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรมมีความชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.267 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าท่านมีหน้าที่อะไรในหน่วยงานของท่าน (มีค่าเฉลี่ย 3.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.125) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ (มีค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.830) และงานแผนกอื่นมีการกำหนดไว้ชัดเจนแต่แผนกท่านไม่มีแบบแผนแน่นอนเปลี่ยนแปลงบ่อย (มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.260) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ย 2.93 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.021)

เรื่องความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร พบว่า เกษตรกร มีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.338 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรกคือ โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่ม (มีค่าเฉลี่ย 3.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.098) รองลงมาคือ การเลื่อนตำแหน่งของท่านขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา (มีค่าเฉลี่ย 3.37 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.079) และการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ย 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.809) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คือท่านทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานเป็นอย่างดี (มีค่าเฉลี่ย 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.896)

เรื่องการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน พบว่า เกษัชกร มีการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เมื่อเปรียบเทียบองค์การเกษตรกรรมกับตลาดแรงงานแล้ว พบว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับใกล้เคียงกันกับองค์การเกษตรกรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.860) รองลงมาคือ การไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ย 3.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.013) และ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (มีค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.955) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด (มีค่าเฉลี่ย 2.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.630)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลข้อมูลของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม

ข้อความ	$\bar{X}$ (n=128)	S.D.	ระดับความเป็นจริง แปลผล
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน			
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุราชการ (R)	2.98	1.004	ปานกลาง
การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน (R)	3.41	0.976	ปานกลาง
ท่านมีความคิดที่จะออกจากงานอยู่เสมอถ้ามีโอกาส	2.88	1.069	ปานกลาง
ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า	2.52	1.079	ปานกลาง
การยื่นใบลาออกเป็นสิ่งสุดท้ายที่ท่านจะทำการทำในองค์กรนี้ (R)	2.91	1.053	ปานกลาง
การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน	3.03	1.122	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อความ	$\bar{X}$ (n=128)	S.D.	ระดับความเป็นจริง แปลผล
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน(ต่อ)			
อนาคตที่ตรออยู่เมื่อท่านได้รับ			
อนุมัติการลาออก	2.91	0.972	ปานกลาง
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	2.95	0.262	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม มีรายละเอียด ดังนี้

เกษตรกร มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.262 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน (มีค่าเฉลี่ย 3.41 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.976) รองลงมาคือ การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน (มีค่าเฉลี่ย 3.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.122) และท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุราชการ (มีค่าเฉลี่ย 2.98 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.004) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (มีค่าเฉลี่ย 2.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.079)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ร่วมกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตร

4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกรรม

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรต่อที่มีความคิดเห็นในเรื่องความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกรรม แสดงดังนี้

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีความคิดเห็นในเรื่องความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติในองค์กรเกษตรกรรม

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความชัดเจนของงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ								
หญิง	12	13.64	39	44.32	37	72.55	88	68.75
ชาย	7	36.84	19	32.76	14	27.45	40	31.25
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00
2.สถานภาพสมรส								
โสด	15	78.95	46	79.31	41	80.39	102	79.69
สมรส	4	21.05	12	20.69	9	17.65	25	19.53
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	0.00	0	0.00	1	1.96	0	0.00
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00
3. วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	15	78.95	42	72.41	35	68.63	92	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	4	21.05	16	27.59	16	31.37	32	25.00
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00
4.อายุงาน								
ไม่เกิน 1 ปี	3	15.79	11	18.97	8	15.69	22	17.19
มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี	2	10.53	14	24.14	12	23.53	28	21.88
มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี	5	26.32	9	15.52	8	15.69	22	17.19
มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี	2	10.53	5	8.62	3	5.88	10	7.81
มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี	0	0.00	5	8.62	5	9.80	10	7.81
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	7	36.84	14	24.14	15	29.41	36	28.12
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00
5. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน								
ระดับ 4	10	52.63	34	58.62	23	45.10	67	52.34
ระดับ 5	9	47.37	24	41.38	28	54.90	61	47.66
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความชัดเจนของงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน								
นักการตลาด/ฝ่ายการตลาด								
และการขาย	9	47.37	18	31.03	7	13.73	34	26.56
เกสซ์กร/ฝ่ายประกันคุณภาพ	3	15.79	13	22.41	28	54.90	44	54.38
เกสซ์กร/ฝ่ายผลิต	3	15.79	14	24.14	7	13.73	24	18.75
เกสซ์กร/ศูนย์สอบเทียบ	2	10.53	0	0.00	1	1.96	3	2.34
เกสซ์กร/ฝ่ายพัฒนาระบบ								
งานคุณภาพ	1	5.26	3	5.17	1	1.96	5	3.91
เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ	1	5.26	4	6.90	2	3.92	7	5.47
นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	0	0.00	6	10.34	5	9.80	11	8.59
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00
7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน								
10,000 – 14,000 บาท	4	21.05	11	18.97	9	17.65	24	18.75
14,001 – 18,000 บาท	8	42.11	26	48.83	17	33.33	51	39.84
18,001 – 22,000	6	31.58	11	18.97	12	23.53	29	22.66
มากกว่า 22,000 บาท	1	5.26	10	17.24	13	25.49	14	18.75
รวม	19	14.84	58	45.31	51	39.84	128	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกสซ์กรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องความชัดเจนของงาน ทำการรายงานผลการวิเคราะห์เฉพาะลักษณะประชากรศาสตร์ของเกสซ์กรที่มีความคิดเห็นว่าความชัดเจนของงานที่ปฏิบัติในองค์การเกสซ์กรมีต่ำ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสซ์กร มีรายละเอียดดังนี้

เกสซ์กรที่มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติในองค์การเกสซ์กรมีความชัดเจนของงานอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวนทั้งหมด 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 (n=128) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64, สถานภาพโสดจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95, วุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95, อายุงาน มากกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84, ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับ 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63, ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ

47.37, อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 14,001 – 18,000 บาท/เดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11

4.2 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีการรับรู้ถึงความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร แสดงดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีการรับรู้ถึงความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ								
หญิง	17	68.00	63	70.00	8	61.54	88	68.75
ชาย	8	32.00	27	30.00	5	38.46	40	31.25
รวม	25	19.53	90	70.31	13	10.16	128	100.00
2.สถานภาพสมรส								
โสด	20	80.00	74	82.22	8	61.54	102	79.69
สมรส	4	16.00	16	17.78	5	38.46	25	19.53
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	4.00	0	0.00	0	0.00	1	0.78
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00
3. วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	18	72.00	65	72.22	9	69.23	92	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	7	28.00	25	27.78	4	30.77	36	28.12
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00
4.อายุงาน								
ไม่เกิน 1 ปี	6	24.00	15	16.67	1	7.69	22	17.19
มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี	6	24.00	19	21.11	3	23.08	28	21.88
มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี	2	8.00	18	20.00	2	15.38	22	17.19
มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี	2	8.00	7	7.78	1	7.69	10	7.81
มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี	4	16.00	6	6.67	0	0.00	10	7.81
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	5	20.00	25	27.78	6	46.15	36	28.12
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความรู้สึกรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน								
ระดับ 4	14	56.00	52	57.78	6	46.15	72	56.25
ระดับ 5	11	44.00	38	42.22	7	53.85	56	43.75
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00
6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน								
นักการตลาด/ฝ่ายการตลาด								
และการขาย	1	4.00	29	32.22	4	30.77	34	26.56
เภสัชกร/ฝ่ายประกันคุณภาพ	14	56.00	26	28.89	4	30.77	44	34.38
เภสัชกร/ฝ่ายผลิต	3	12.00	19	21.11	2	15.38	24	18.75
เภสัชกร/ศูนย์สอบเทียบ	1	4.00	0	0.00	2	15.38	3	2.34
เภสัชกร/ฝ่ายพัฒนาระบบ								
งานคุณภาพ	3	12.00	3	3.33	0	0.00	5	3.91
เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ	1	4.00	6	6.67	0	0.00	7	5.47
นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	3	12.00	7	7.78	1	7.69	11	8.59
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00
7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน								
10,000 – 14,000 บาท	8	16.00	15	16.67	5	38.46	24	18.75
14,001 – 18,000 บาท	4	32.00	41	45.56	2	15.38	51	39.84
18,001 – 22,000	6	24.00	20	22.22	3	23.08	29	22.66
มากกว่า 22,000 บาท	7	28.00	14	23.08	3	23.08	14	18.75
รวม	25	39.84	90	70.31	13	10.16	128	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเภสัชกรที่มีต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกรู้ถึงการเมืองภายในองค์กร ทำการรายงานผลการวิเคราะห์เฉพาะลักษณะประชากรศาสตร์ของเภสัชกรที่มีต่อการรับรู้ถึงความรู้สึกรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า การรับรู้ถึงความรู้สึกรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร มีรายละเอียดดังนี้

เภสัชกรมีการรับรู้ถึงความรู้สึกรู้ถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง มีจำนวนทั้งหมด 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.16 (n=128) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54, สถานภาพโสดจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54, วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิด

เป็นร้อยละ 69.23, อายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15, ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับ 5 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85, ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย และเภสัชกร/ฝ่ายประกันคุณภาพมีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77, อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 10,000 – 14,000 บาท/เดือน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

4.3 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเภสัชกรต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเภสัชกรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปรียบเทียบองค์การเภสัชกรรมกับตลาดแรงงาน

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเภสัชกรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปรียบเทียบองค์การเภสัชกรรมกับตลาดแรงงาน

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ								
หญิง	6	60.00	68	69.39	14	70.00	88	68.75
ชาย	4	40.00	30	30.61	6	30.00	40	31.25
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00
2.สถานภาพสมรส								
โสด	7	80.00	79	80.61	16	80.00	102	79.69
สมรส	3	16.00	18	18.37	4	20.00	25	19.53
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0	0.00	1	1.02	0	0.00	1	0.78
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00
3. วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	8	80.00	69	70.41	15	75.00	92	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	2	20.00	29	29.56	5	25.00	36	28.12
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.อายุงาน								
ไม่เกิน 1 ปี	2	20.00	19	19.39	1	5.00	22	17.19
มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี	6	60.00	19	10.39	3	15.00	28	21.88
มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี	0	0.00	16	16.33	6	30.00	22	17.19
มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี	0	0.00	10	10.20	1	5.00	11	8.59
มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี	2	20.00	7	7.14	1	5.00	10	3.91
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	0	0.00	27	27.55	8	40.00	35	27.34
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00
5. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน								
ระดับ 4	8	80.00	54	55.10	10	50.00	72	56.25
ระดับ 5	2	20.00	44	44.90	10	50.00	56	43.75
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00
6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน								
นักการตลาด/ฝ่ายการตลาด								
และการขาย	1	10.00	26	16.53	7	35.00	34	26.56
เกสซักร/ฝ่ายประกันคุณภาพ	4	40.00	35	35.71	5	25.00	44	34.38
เกสซักร/ฝ่ายผลิต	2	20.00	20	20.41	2	10.00	24	18.75
นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	1	10.00	8	8.16	2	10.00	11	8.59
เกสซักร/ศูนย์สอบเทียบ	0	0.00	1	1.02	2	10.00	3	2.34
เกสซักร/ฝ่ายพัฒนาระบบ								
งานคุณภาพ	1	10.00	3	3.06	1	5.00	5	3.91
เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ	1	10.00	5	5.10	1	5.00	7	5.47
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00
7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน								
10,000 – 14,000 บาท	2	20.00	21	24.43	1	5.00	24	18.75
14,001 – 18,000 บาท	4	40.00	42	42.86	6	30.00	52	40.62
18,001 – 22,000	0	0.00	21	24.43	8	40.00	29	22.66
มากกว่า 22,000 บาท	4	40.00	14	14.29	5	25.00	23	17.80
รวม	10	7.81	98	76.56	20	15.63	128	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปรียบเทียบองค์การเกษตรกรกับตลาดแรงงาน ทำการรายงานผลการวิเคราะห์เฉพาะลักษณะประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความคิดเห็นในเรื่องการเปรียบเทียบองค์การเกษตรกรกับตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกร มีรายละเอียดดังนี้

เกษตรกรที่มีการเปรียบเทียบองค์การเกษตรกรกับตลาดแรงงานแล้วให้ความเห็นว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูงกว่าองค์การเกษตรกร มีจำนวนทั้งหมด 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63 (n=128) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 14 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 สถานภาพโสดจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00, วุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00, อายุงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00, ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับ 4 และ 5 มีจำนวนเท่ากัน คือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00, ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00, อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 18,001 – 22,000 บาท/เดือน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

4.4 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกร

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกร แสดงดังนี้

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกร

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ								
หญิง	22	78.57	64	63.53	12	80.00	88	68.75
ชาย	6	21.43	31	36.47	3	20.00	40	31.25
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.สถานภาพสมรส								
โสด	21	75.00	66	77.65	15	100.00	102	79.69
สมรส	6	21.46	19	22.35	0	0.00	25	19.53
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	3.57	0	0.00	0	0.00	1	0.78
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00
3. วุฒิการศึกษา								
ปริญญาตรี	20	71.43	61	71.76	11	73.33	92	71.88
สูงกว่าปริญญาตรี	8	28.57	24	28.24	4	26.67	36	28.12
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00
4.อายุงาน								
ไม่เกิน 1 ปี	7	25.00	14	16.47	1	6.67	22	17.19
มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี	5	17.86	20	23.53	3	20.00	28	21.88
มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี	2	7.14	14	16.47	6	40.00	22	17.19
มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี	1	3.57	7	8.24	2	13.33	10	7.81
มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี	6	21.43	4	4.71	0	0.00	10	7.81
มากกว่า 5 ปีขึ้นไป	7	25.00	26	30.59	3	20.00	36	28.12
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00
5. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน								
ระดับ 4	14	50.00	48	56.47	10	66.67	72	56.25
ระดับ 5	14	50.00	37	43.53	5	33.33	56	43.75
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00
6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน								
นักการตลาด/ฝ่ายการตลาด								
และการขาย	3	10.71	25	29.41	6	40.00	34	26.56
เกสซ์กร/ฝ่ายประกันคุณภาพ	13	46.43	26	30.59	5	33.33	44	34.38
เกสซ์กร/ฝ่ายผลิต	6	21.43	16	18.82	2	13.33	24	18.75
นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	2	7.14	9	10.59	0	0.00	11	8.59
เกสซ์กร/ศูนย์สอบเทียบ	0	0.00	3	3.53	0	0.00	3	2.34
เกสซ์กร/ฝ่ายพัฒนาระบบ								
งานคุณภาพ	2	7.14	2	2.35	1	6.67	5	3.91
เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ	2	7.14	4	4.71	1	6.67	7	5.47
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน							
	ต่ำ		ปานกลาง		สูง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน								
10,000 – 14,000 บาท	2	7.14	20	23.53	2	13.33	24	18.75
14,001 – 18,000 บาท	11	39.29	33	38.82	7	46.67	51	39.84
18,001 – 22,000	6	21.43	19	22.35	4	26.67	29	22.66
มากกว่า 22,000 บาท	9	32.14	13	15.29	2	13.33	24	18.75
รวม	28	7.81	85	66.41	15	11.72	128	100.00

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกร ทำการรายงานผลการวิเคราะห์เฉพาะลักษณะประชากรศาสตร์ของเกษตรกรที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่ปฏิบัติในองค์การเกษตรกรอยู่ในระดับสูง เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยในครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

เกษตรกรที่ตอบแบบสอบถามเรื่องความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับสูง มีจำนวนทั้งหมด 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.72 (n=128) เป็นเพศหญิง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00, สถานภาพโสดจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00, วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33, อายุงาน มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00, ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระดับ 4 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67, ตำแหน่งและหน่วยงานที่สังกัดในปัจจุบัน นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00, อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 14,001 – 18,000 บาท/เดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน ข้อที่ 1. ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร

H_0 : ความชัดเจนของงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร

H_1 : ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง

ตาราง 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความชัดเจนของงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม

ตัวแปรอิสระ	ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ความชัดเจนของงาน	-0.471*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r เท่ากับ -0.471 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่องานในองค์การเภสัชกรรมมีความชัดเจนของงานมาก จึงทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรลดลง ซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม

สมมติฐาน ข้อที่ 2.ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

H_0 : ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

H_1 : ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

สำหรับสถิติที่ใช้ในกาวิเคราะห์ ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง

ตาราง 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม

ตัวแปรอิสระ	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร	0.511*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r เท่ากับ 0.511 นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมาก จึงทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกษัชร

H_0 : การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชร

H_1 : การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชร

สำหรับสถิติที่ใช้ในกาวิเคราะห์ ใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ตัว ถ้ามีค่า Sig. (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงดังตาราง

ตาราง 10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษัชรกรม

ตัวแปรอิสระ	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน	0.698*	0.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชร โดยใช้การทดสอบค่าทางสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชร มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ r เท่ากับ 0.698นั่นคือ ตัวแปรทั้ง 2 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมาก จึงทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชรมากขึ้น ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 11 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1	ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร	ยอมรับสมมติฐาน
2	ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร	ยอมรับสมมติฐาน
3	การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเภสัชกร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐานและวิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในปัจจุบันองค์กรต่างๆหันมาให้ความสำคัญ เรื่องบุคลากรกันมากขึ้นด้วยตระหนักว่าแรงงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าและช่วยในการขับเคลื่อนให้ภารกิจขององค์กรดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้นการรักษาและป้องกันการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับองค์การเภสัชกรรมก็เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของเภสัชกรในองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลากรที่มีค่า เพราะองค์กรได้ลงทุนในการฝึกฝนอบรมและพัฒนาจนมีศักยภาพในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อเภสัชกรลาออกจึงส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในทันทีเพราะแต่ละขั้นตอนของการทำงานต้องผ่านเภสัชกรทั้งสิ้น

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยเน้นที่ปัจจัยที่เป็นปัจจัยเฉพาะสำหรับองค์การเภสัชกรรม ซึ่งประมวลจากประสบการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมทั้งรูปแบบขององค์กร ได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เพื่อที่จะทำความเข้าใจถึงปัญหาความตั้งใจที่จะลาออกจากการของเภสัชกรและเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและรักษาเภสัชกรคุณภาพให้อยู่คงกับองค์กร

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความชัดเจนของงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร
2. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกร

ความสำคัญของการงานวิจัย

ผลของการศึกษาและวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม ในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเภสัชกรรม ในการนำไปพัฒนาและปรับปรุง เพื่อให้สามารถรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรและเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพเกิดความสนใจที่จะเข้ามาทำงานกับองค์การเภสัชกรรม

สมมติฐานในงานวิจัย

1. ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร
3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเภสัชกร

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมระดับ 4 และ 5 ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากการเคลื่อนไหวของจำนวนประชากรอยู่ตลอดเวลาจนถึงปัจจุบัน โดยเภสัชกรกลุ่มนี้ มีการลาออกจากองค์กรในอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับเภสัชกรระดับอื่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2546: 123) ได้แก่ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมและดำรงตำแหน่งระดับ 4 และ 5 ทั้งหมดในช่วงปี พ.ศ.2551-2552 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 128 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 ก.พ. 2552)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นด้วยตนเอง ตามความหมายของนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 เพศ โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลเพศเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale)

ข้อที่ 2 สถานภาพสมรส โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลสถานภาพสมรสเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale)

ข้อที่ 3 วุฒิการศึกษา โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลวุฒิการศึกษาเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 4 อายุงาน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอายุงานเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 5 ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลระดับในปัจจุบันเป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อที่ 6 ตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันเป็นแบบนามกำหนด (Nominal Scale)

ข้อที่ 7 อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลอัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) เป็นแบบสเกลลำดับ (Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม จำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ ระดับการวัดข้อมูลประเภทสเกลอัตราภาค (Interval Scale) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Likert-type Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับที่ตรงกับความเป็นจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น 2 ลักษณะ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 วารสารต่างๆ

1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างกรอกด้วยตนเอง ทำการเก็บข้อมูลจากเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรมจากหน่วยงานต่างๆ การวิจัยครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่12-25 กุมภาพันธ์ 2553

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ผลข้อมูล

หลังจากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสไว้เรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับในปัจจุบัน ตำแหน่งและหน่วยงานในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
 2. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)
 3. วิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นลักษณะของข้อมูลเกี่ยวกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 4. การวิเคราะห์ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ร่วมกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม
 5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน
- การทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) การวัดระดับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมือง

ภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จะทำการคิดคะแนนโดยนำคะแนนของแต่ละข้อที่ผู้วัดตัวแปรนั้นมารวมกัน และหาค่าเฉลี่ยเป็นระดับของความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทางด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

เกษตรกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป ตำแหน่ง เกษตรกร ระดับ 4 สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพ เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 14,000-18,000 บาท/เดือน

2. วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability analysis)

พบว่าค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด ที่ใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นของความชัดเจนของงาน เท่ากับ 0.829

ค่าความเชื่อมั่นของความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร เท่ากับ 0.731

ค่าความเชื่อมั่นของการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน เท่ากับ 0.723

ค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เท่ากับ 0.880

สรุปได้ว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามมีความเชื่อมั่นที่มากพอที่จะนำไปทดสอบสมมติฐานได้ เพราะได้ค่าความสอดคล้องภายในของข้อคำถามอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

3. การวิเคราะห์ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกร

จากการวิจัยพบว่า เกษตรกรมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรทั้ง 3 เรื่อง ได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน รวมทั้งความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละเรื่องพบว่า

1. ความชัดเจนของงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ เกษตรกรทราบเป็นอย่างดีว่า ตนมีหน้าที่อะไรในหน่วยงาน และได้รับการมอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง แต่ยังมีความรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่ยังมี

การเปลี่ยนแปลงบ่อย ซึ่งอาจทำให้ไม่สามารถจัดระบบการทำงานที่ดีได้ และมีส่วนน้อยที่มีความรู้สึกว่า งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีอำนาจในการตัดสินใจที่ไม่เต็มที่

2. ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร สามารถสรุปได้ดังนี้ เกสซ์กรมีความรู้สึกว่าการเมืองภายในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มและการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา บางส่วนมีความคิดเห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม และส่วนน้อยที่ทราบถึงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการทำงาน

3. การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ เมื่อเปรียบเทียบแล้ว เกสซ์กรมีความมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า รวมทั้งโอกาสในการก้าวหน้าเร็วกว่าที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน มีบางส่วนที่มีความคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่วนน้อยที่สนใจว่ากฎระเบียบขององค์กร ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดสนใจในเรื่องค่าตอบแทนและโอกาสในการก้าวหน้ามากกว่า

4. เรื่องความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ ณ ตอนนี เกสซ์กรยังไม่มีความคิดที่จะลาออก แต่หากมีความคิดที่จะลาออกแล้วก็สามารถที่จะยื่นใบลาออกได้ไม่ยาก มีบางส่วนที่มีความตั้งใจทำงานจนเกษียณอายุราชการ และมีส่วนน้อยที่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานในอีก 1-2 ปี ข้างหน้า

4. การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของเกสซ์กรกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

เกสซ์กร ที่มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติในองค์กรการเกษตรมีความชัดเจนของงานอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวนทั้งหมด 19 คน (ร้อยละ 14.8) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง, สถานภาพโสด, จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี, อายุงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป, ตำแหน่งนักการตลาด ระดับ 4 สังกัดฝ่ายการตลาดและการขาย, เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 14,001 – 18,000 บาท/เดือน

เกสซ์กร ที่มีการรับรู้ถึงความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง มีจำนวนทั้งหมด 13 คน (ร้อยละ 10.2) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง, สถานภาพโสด, จบการศึกษาระดับปริญญาตรี, อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป, ตำแหน่งเกสซ์กร ระดับ 5 สังกัดฝ่ายประกันคุณภาพและ นักการตลาด และระดับ 5 สังกัดฝ่ายการตลาดและการขาย ในจำนวนเท่ากัน, เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 10,000 -14,000 บาท/เดือน

เกสซ์กร ที่มีการเปรียบเทียบองค์กรการเกษตรกับตลาดแรงงานแล้วให้ความเห็นว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูงกว่าองค์กรการเกษตร มีจำนวนทั้งหมด 20 คน (ร้อยละ 15.6), ส่วน

ใหญ่เป็นเพศหญิง, สถานภาพโสด, จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี, อายุงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป, ตำแหน่งนักการตลาด ระดับ 4 สังกัดฝ่ายการตลาดและการขาย, เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 18,001 – 22,000 บาท/เดือน

เกสซักร ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับสูง มีจำนวนทั้งหมด 15 คน (ร้อยละ 11.7) สถานภาพโสดทั้งหมด, ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง, จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี, อายุงาน มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี, ตำแหน่งนักการตลาด ระดับ 4 สังกัดฝ่ายการตลาดและการขาย, เงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) 14,001 – 18,000 บาท/เดือน

5. การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยเฉพาะทั้ง 3 ตัวได้แก่ ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และ การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ความชัดเจนของงาน กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกสซักรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกสซักรมีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของเกสซักรกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

เรื่องประเภทของเภสัชกร จากการวิจัยพบว่า เภสัชกรที่ดำรงตำแหน่ง นักการตลาด สังกัดฝ่ายการตลาดและการขาย เป็นเภสัชกรส่วนใหญ่ที่มีความรู้สึกถึงความชัดเจนของงานที่ทำ ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีสูง เกิดการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานสูง และ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าเภสัชกรประเภทอื่น อธิบายได้ว่า ลักษณะการทำงานของเภสัชกรประเภทนี้ เป็นงานที่ต้องติดต่อกับลูกค้าภายนอกองค์กรและทำการประสานงานเรื่องส่งยา จนส่งยาให้เกิดความเรียบร้อย คล้ายคลึงกับผู้แทนยาบริษัทเอกชนซึ่งอาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเรียนมาในการทำงานจึงเกิดความรู้สึกสับสนในบทบาทของตนเอง และเภสัชกรเหล่านี้มีการแบ่งเขตการรับผิดชอบตามพื้นที่ ถ้าหากได้เขตการรับผิดชอบที่มีปริมาณการสั่งซื้อมาก โอกาสในการได้รับค่าตอบแทนปลายปีก็จะมีมากตามมาจึงทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร และลักษณะการทำงานที่ทำภายนอกองค์กรยิ่งทำให้เห็นภาพและเกิดการเปรียบเทียบได้ง่ายกว่าเภสัชกรที่ทำงานเฉพาะแต่ในองค์กรเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ สุดท้ายจึงส่งผลให้เภสัชกรเหล่านี้มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าเภสัชกรประเภทอื่นๆ แม้ว่าจะพบจำนวนเภสัชกรฝ่ายประกันคุณภาพมีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรเท่ากันกับ เภสัชกรฝ่ายการตลาดและการขาย แต่ความตั้งใจที่จะลาออกยังมีไม่มากเท่า ดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจกับความรู้สึก ความต้องการของเภสัชกรประเภทนี้ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อป้องกันปัญหาการลาออกที่จะตามมาในอนาคต เพราะงานที่ต้องใช้เภสัชกรทั้งนั้น งานจึงจะดำเนินไปได้อย่างสะดวกและเรียบร้อย

เรื่องระดับของเภสัชกร พบว่าเภสัชกรระดับ 5 มีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรที่สูงกว่า เภสัชกรระดับ 4 สามารถอธิบายได้ว่า การเกิดความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร อาจเป็นการสังสมความรู้สึก เภสัชกรระดับ 4 ซึ่งถือได้ว่าเป็นเภสัชกรที่เข้าทำงานใหม่ๆ อาจยังไม่มีความรู้สึกเรื่องการเมืองภายในองค์กรเท่า เพราะประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรยังมีน้อยกว่า เภสัชกรระดับ 5 ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงาน ผ่านเรื่องราวและเหตุการณ์ รวมทั้งปัญหาในการทำงานที่มากกว่า จึงทำให้เกิดความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรที่สูงกว่า

เรื่องอายุงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเภสัชกรที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุด อธิบายได้ว่า เภสัชกรที่มีอายุงานในช่วง 2-3 ปี เป็นช่วงอายุงานที่การสังสมประสบการณ์ในการทำงานมาไ้ระดับหนึ่ง ซึ่งมีความเหมาะสมพอดีหากเภสัชกรต้องการเปลี่ยนงาน เพราะถ้าต้องการสมัครงานในที่ใหม่หรือถ้าต้องการค่าตอบแทนที่มากขึ้น การมีประสบการณ์ในการทำงานจะทำให้มีจุดเด่นที่มากกว่าคู่แข่ง ซึ่งช่วง 2 -3 ปี ถือว่ามีความเหมาะสมและน่าจะมีความรู้ความสามารถพอที่จะไปสมัครได้ หรือในกรณีที่ต้องการศึกษาต่อ ในปัจจุบันมักต้องการประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี จะเห็นได้ว่า อายุงานในช่วงนี้เป็นช่วงที่มีจุดเปลี่ยน ซึ่งอาจเป็นช่วงอายุงานที่กำลังตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรต่อไปในอนาคต

เรื่องสถานะภาพสมรส พบว่า เกสัชกรทุกท่านที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง เป็น เกสัชกรที่มีสถานะภาพโสดทั้งหมด อธิบายได้ว่า เกสัชกรที่มีสถานะภาพโสด มีความเป็นอิสระใน ชีวิตที่มากกว่า มีภาระในการรับผิดชอบที่น้อยกว่า ทำให้มีความสามารถรับกับความเครียดที่อาจจะ เกิดขึ้นจากการลาออกได้มากกว่า และสามารถคิดและตัดสินใจในอนาคตในการทำงานได้ง่ายกว่า

2. การวิเคราะห์ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร การ เปรียบเทียบกับตลาดแรงงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเกสัชกรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรเภสัชกรรมพบว่าผลการวิเคราะห์ที่ได้ สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรมมีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานในองค์กรเภสัช กรรมเรื่อง ความชัดเจนของงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเกสัชกรส่วนใหญ่ทราบถึงหน้าที่ในการ ทำงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี และรู้สึกว่าการที่ ได้รับมอบหมายตรงกับตำแหน่งของตนเองแต่ยังม ีความรู้สึกอีกว่าการในแผนกของตนมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และมีส่วนน้อยที่รู้สึกว่าการที่ ได้รับ มอบหมายไม่มีอำนาจการตัดสินใจที่เต็มที่ ดังนั้นโดยรวมแล้ว ความรู้สึกต่อความชัดเจนของงานจึง อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า แม้ว่าเกสัชกรจะทราบว่าตนเองมีหน้าที่อะไรในหน่วยงานแต่การที่ งานมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและก่อให้เกิดความสับสนในการ ทำงานและขาดประสิทธิภาพในการจัดตารางการทำงานที่เป็นระบบได้ ดังนั้นองค์กรควรมอบหมาย งานที่ชัดเจน ในกรณีเกิดการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งชี้แจงถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อใ้ เกิดความเข้าใจในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นและจะ เกิดผลดีต่อองค์กรตามมาอีกด้วย

เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรมมีความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเกสัชกรรู้สึกว่าโอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิดขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่มเท่านั้น และการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่ง 2 ประการนี้ แสดงให้เห็นว่าเกสัช กรมีความรู้สึกว่าองค์กรมีเรื่องการเมืองอยู่ในระดับสูง ในขณะที่เดียวกันยังพบอีกว่า เกสัชกรรู้สึกอีก ว่าการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรมและมีส่วนน้อยที่ทราบหลักเกณฑ์ในการ พิจารณาความดีความชอบ ดังนั้นโดยรวมแล้ว ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรจึงอยู่ในระดับ ปานกลาง อธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะการไม่ได้รับการอธิบายถึงสาเหตุหรือขั้นตอนในการ มอบหมายงานให้ทำ ซึ่งการได้รับงานที่ดีให้ทำนั้นจะทำให้ได้แสดงความสามารถในการทำงานและ ส่งผลต่อการประเมินผลการทำงานตามมา และหน่วยงานแต่ละหน่วยงานอาจให้ความชัดเจนในเรื่อง เกณฑ์ในการพิจารณาผลงานที่ไม่เท่ากัน จากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าการให้ขั้นตอน หมุนเวียนกันไปไม่ใช่ตามผลการทำงานที่แท้จริง เป็นผลให้เกิดปัญหาตามมาในการทำงาน ดังนั้น

การทำงานที่มีความโปร่งใส สามารถอธิบายเหตุและผลในการทำงานให้ชัดเจนได้ เป็นสิ่งที่ดี รวมทั้งบุคคลต้องยอมรับผลของการทำงานของตนโดยไม่ลำเอียงเข้าข้างตนเอง

เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่าเกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าและการไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าในปัจจุบัน และมีบางส่วนคิดว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ดังนั้นโดยรวมแล้วผลที่ออกมาจึงอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า เกสัชกรทำการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับ และความก้าวหน้าในการทำงานเสียเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นเรื่องปกติของบุคคลที่ต้องการแสวงหาสิ่งที่ดีที่สุดให้กับตนเอง แต่องค์การเภสัชกรรมเป็นหน่วยงานของรัฐ ไม่สามารถแข่งขันในเรื่องของค่าตอบแทนได้ ประกอบกับระบบการประเมินผลการทำงานที่ไม่ได้ตามความสามารถที่แท้จริง ทำให้เกิดปัญหา ดังนั้นองค์กรควรสร้างความศรัทธา และเชื่อมั่น รวมทั้งให้สิทธิประโยชน์ด้านอื่นๆแก่เกสัชกรแทน เพื่อเป็นการชดเชยความรู้สึกว่าตนเองเสียเปรียบคนอื่น

เกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรมส่วนใหญ่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง จากการพิจารณาพบว่า ณ ปัจจุบันเกสัชกรยังไม่มีความคิดที่จะลาออกจากการทำงานในองค์การแต่หากเกิดความคิดที่จะลาออกโดยมีปัจจัยมากระทบแล้ว เกสัชกรก็สามารถยื่นใบลาออกได้โดยไม่ต้องหาเหตุผลสนับสนุนมากนัก และมีบางส่วนที่มีความคิดว่าจะทำงานจนเกษียณอายุราชการ โดยรวมแล้วความตั้งใจที่จะลาออกของเกสัชกรจึงอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า งานวิจัยเป็นการศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากการทำงาน ดังนั้นการลาออกแท้จริงยังไม่เกิด หรือ ในขณะนี้ความคิดในเรื่องนี้ยังไม่มี เนื่องจากปัจจัยหลายอย่างไม่ว่าปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเมืองที่มีความผันผวนในขณะนี้ การลาออกอาจจะมีความเสี่ยงสูง การเลือกอยู่กับองค์กรที่มั่นคงอาจจะเป็นการดีกว่า รวมทั้งเศรษฐกิจสถานะของบุคคลและความรับผิดชอบในครอบครัวที่แตกต่างกัน เป็นต้น

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสัชกร

ผลการวิจัยพบว่าความชัดเจนของงาน กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อเกสัชกรทราบถึงความชัดเจนของงานที่ทำมีมาก จึงทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานลดลง ซึ่งเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า มนุษย์ไม่ชอบสิ่งที่ไม่มีความชัดเจนในสิ่งที่ตนต้อง

เกี่ยวข้องด้วยเพราะในสภาพความไม่ชัดเจนนั้น ไม่สามารถกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการปฏิบัติ
ตนให้เหมาะสมได้ ทำให้มนุษย์เกิดความสับสนในบทบาทของตนเอง คาแกน (Kagan.1972)
ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกันกับงานวิจัยของ สุเทพ พัวศิริ (2543: บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มี
ความพึงพอใจในความชัดเจนของงานมีความตั้งใจที่จะลาออกต่ำกว่าพนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจใน
ความชัดเจนของงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2542: บทคัดย่อ) ที่สรุปว่า ปัจจัย
คุณลักษณะของงาน (เอกลักษณ์ของงาน , ความสำคัญของงาน และ ความมีอิสระในการตัดสินใจใน
งาน) มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์
กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 2 ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ
ตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร

ผลการวิจัยพบว่าความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อ
ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรมีมาก จึงทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากขึ้น ซึ่งเป็นไป
ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิคแมน และ สตีวา (Hickman & Silva. 1984
;citing Warner.1991) ที่กล่าวว่า ปัญหาส่วนใหญ่ของการลาออกจากงานของพนักงานส่วนหนึ่งเป็น
ผลมาจากคุณสมบัติส่วนตัวหรือความไม่มีประสิทธิภาพของหัวหน้างานก็เป็นได้ โดยผลงานวิจัยของ
อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้เช่นกันว่า ความพึงพอใจใน
ผู้บังคับบัญชาของพนักงานฝ่ายผลิตของโรงงานขนมปังมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก
จากงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรวุฒิ บุญยโสภณ (2528: 45) ที่กล่าวว่า หัวหน้างาน
เปรียบเสมือนต้นแบบในการทำงานของบุคคลก็ว่าได้ เมื่อบุคคลเกิดทัศนคติที่ดีกับหัวหน้างานแล้ว
ก็จะเพิ่มความตั้งใจในการทำงาน และเมื่อบุคคลเกิดทัศนคติในทางลบกับหัวหน้างาน ก็จะขาดการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดแรงกระตุ้นจากภายในทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก
เพื่อแสวงหาหัวหน้างานต้นแบบที่ตนพึงพอใจ

สมมติฐานข้อที่ 3 การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความ
ตั้งใจที่จะลาออกจากงานเภสัชกร

ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อมี
การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานสูง หมายถึง เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเภสัชกรรมกับตลาดแรงงาน
แล้วพบว่าตลาดแรงงานอยู่ในระดับสูงกว่าองค์กรเภสัชกรรม จึงทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออก
จากงานมาก ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานนั้น มีความ
สอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยอื่นๆ ดังนี้ ในเรื่องของค่าตอบแทน มีความสอดคล้องกับแนวคิด

ของ แฮร์เรล (Harrell; อ้างอิงจาก ปรียาพร. 2535 :132; วรรัตน์. 2532:56-57) ที่กล่าวว่า บุคคล จะให้ความสำคัญในเรื่องรายได้หรือค่าจ้างที่ได้รับและบุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น เมื่อได้ค่าจ้างที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535. บทคัดย่อ) ที่ยัง สนับสนุนความสำคัญของโอกาสในการก้าวหน้าด้วย โดยพบว่า สาเหตุที่ทำให้พนักงานระดับบริหาร ของธนาคารกรุงไทย ลาออกจากงานไปทำงาน ณ ที่ใหม่ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า โอกาสในการก้าวหน้าสูงกว่าและลักษณะงานไม่ตรงกับที่เรียนจบมา ในเรื่องสวัสดิการและโบนัส มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรุฒิ บุญยโสภณ (2528: 45) กล่าวคือ โรงงานอุตสาหกรรมที่จัด สวัสดิการหรือโบนัส ให้แก่พนักงานที่น้อยเกินไปอาจไม่สามารถรักษาลูกจ้างไว้ได้ ส่วนเรื่องความ มั่นคงขององค์กร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครมาภรณ์ ณ สงขลา (2539: บทคัดย่อ) โดย พบว่า พนักงานที่ทำงานในธนาคารขนาดเล็กมีแนวโน้มออกจากการงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานใน ธนาคารขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเภสัชกรรม พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 อันได้แก่

ความชัดเจนของงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัช กร กล่าวคือ หากเภสัชกรได้รับการอธิบายและได้ทำความเข้าใจ เกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขตของงาน อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ และได้รับงาน ที่ตรงกับความสามารถของตนเองแล้ว ย่อมมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยลง นั่นคือองค์กรเภสัชกรรม จะต้องกำหนดให้แผนกต่างๆในองค์กรเภสัชกรรมมีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน หากจำเป็นต้องมี การเปลี่ยนแปลงการทำงานควรมีการชี้แจงให้เภสัชกรเข้าใจอย่างชัดเจน และต้องมีการปรับปรุงให้มี การปฏิบัติที่จริงตามที่ได้ระบุไว้ เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เภสัชกรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความ ถนัด และความสามารถ เพิ่มศักยภาพให้ตัวเภสัชกรในการทำงานให้มากขึ้น

ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจาก งานของเภสัชกร กล่าวคือ ถ้าการกระทำบางอย่าง อันได้แก่ การประเมินผลการการทำงานสำหรับการ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการให้โอกาสในการทำงาน ของบุคลากรระดับหัวหน้างานไปจนถึง ระดับผู้บริหารภายในองค์กรมีความชัดเจน สามารถอธิบายถึงที่มาและเหตุผลในการปฏิบัติได้ ไม่ใช่ การให้ปฏิบัติตามเพียงอย่างเดียว รวมทั้งควรมีบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับที่เป็นบรรทัด ฐานเดียวกันทั้งองค์กร ปรับปรุงพฤติกรรมผู้นำให้มีการบริหารงานอย่างมีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม และความโปร่งใส ให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลแล้ว จะส่งผลให้ระดับความรู้สึกถึงการเมือง

ภายในองค์กรลดลง เกษัชกรก็จะรู้สึกถึงความเป็นธรรมในการทำงานที่มากขึ้นและทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจะลดลง

การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชกร กล่าวคือ เมื่อเกษัชกรทำการเปรียบเทียบองค์การเกษัชกรรมกับตลาดแรงงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบ ข้อบังคับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงขององค์กร แล้วพบว่ามีความด้อยกว่าตลาดแรงงาน เกษัชกรจะเกิดความรู้สึกว่าต้องการไปแสวงหาหนทางที่ดีกว่าในการทำงานและจะเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานตามมา ดังนั้นเพื่อลดโอกาสเกิดเหตุการณ์การลาออกของเกษัชกร องค์กรต้องมีการชี้แจงให้เกษัชกรเข้าใจถึงเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจน เช่น องค์กรไม่สามารถทำการแข่งขันในด้านเหล่านั้นตามกลไกการตลาดได้ ดังนั้นจึงต้องชี้ให้เห็นถึงจุดเด่นขององค์การเกษัชกรรมในด้านอื่น เช่น การเป็นรัฐวิสาหกิจขององค์กรบ่งบอกถึงความมั่นคงขององค์กรซึ่งอาจจะเหมาะสมในยุคปัจจุบัน การปรับปรุงสวัสดิการและเพิ่มสวัสดิการใหม่ๆ ให้แก่พนักงานที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง นโยบายการทำงานที่ทันสมัยมุ่งสู่สากล บุคลากรที่ทำงานมีคุณภาพ การสนับสนุนการศึกษาต่อของเกษัชกร การเป็นองค์กรที่ตอบแทนสังคม

ประเภทของเกษัชกร พบว่าเกษัชกรที่มีความตั้งใจที่จะลาออกสูงมากที่สุด คือ เกษัชกรที่ดำรงตำแหน่ง นักการตลาด ซึ่งสืบเนื่องมาจากลักษณะของงานที่ทำ ทำให้เกิดความสับสนในบทบาท เกิดการรับรู้ถึงความรู้สึกการเมืองภายในองค์กร เกิดการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานที่มากกว่าเกษัชกรประเภทอื่นๆ ดังนั้นองค์การเกษัชกรรมควรให้ความใส่ใจและสนใจในความต้องการของเกษัชกรเหล่านี้ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ เช่น การเรียกประชุมทุกเดือน เพื่อซักถามถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อที่จะได้ช่วยกันในการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดจากการทำงาน การหมุนเวียนสลับเขตการรับผิดชอบ เพื่อให้เกษัชกรเกิดทักษะในการทำงานที่หลากหลาย สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อที่จะลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษัชกรเหล่านี้ลงได้ และองค์กรต้องมีความสนใจถึงความต้องการของเกษัชกรประเภทอื่นๆ ด้วย แม้ว่าผลการวิเคราะห์จะพบว่ามีความตั้งใจที่จะลาออกไม่มากเท่าก็ตาม เพราะการขาดเกษัชกรแม้เพียงคนเดียวก็สามารถทำให้กระบวนการทำงานสะดุดและเกิดความล่าช้า ซึ่งจะเป็นผลเสียต่อองค์กรตามมา ดังนั้นการป้องกันเพื่อไม่ให้ความตั้งใจที่จะลาออกของเกษัชกรเกิดขึ้นจึงเป็นเรื่องที่ดีกว่า

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยจากเกษตรกรในระดับ 4 และ 5 ทั้งหมดขององค์การเกษตรกร โดยไม่ได้แยกแยะออกเป็นฝ่ายต่างๆ ซึ่งเกษตรกรในแต่ละฝ่ายอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการวิจัยเจาะลึกแยกเป็นแต่ละฝ่าย เพื่อให้เข้าใจถึงสาเหตุของความตั้งใจที่จะลาออกที่แท้จริงของเกษตรกรแต่ละฝ่าย

2. จากผลการวิจัยที่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำการศึกษากับความตั้งใจที่จะลาออกอยู่ในระดับปานกลาง การให้ความสำคัญกับความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองในองค์กร และการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน อาจไม่เพียงพอต่อการรักษาเกษตรกรไว้ในองค์กรได้ จึงควรทำการศึกษหาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาช่วยในการเสนอแนะแนวทางในการป้องกันโอกาสในการเกิดการลาออกของเกษตรกรซึ่งจะส่งผลเสียต่อองค์กรตามมา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2546). การใช้ spss for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตร
- ทวิวิทย์ ภาควินิตย์. (2530). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราการออกจากงานในอุตสาหกรรมนอกการเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ พุฒตาล. (2537, มิถุนายน). การตลาดในยุค"โลกาภิวัตน์". อุตสาหกรรม: 171 : 107-108
- ธีรภูมิ บุญยโสภณ. (2528). จิตวิทยาอุตสาหกรรมประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- แน่นน้อย ศรีจารชนบุญย์. (2531). รายงานการวิจัยเรื่องการสูญเสียกำลังคนระดับมัธยมศึกษาในราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2529). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- มนิศา โอมะคุปต์. (2535). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- วรรัตน์ รงค์ปราณี. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: บริษัทประชาชน.
- วสันต์ ม่วงแก้ว. (2533, มกราคม). "ยุทธการแย่งทรัพยากรบุคคล". โรงงาน: 9: 43-45

- สุเทพ พัวศิริ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาโรงงานผลิตยางสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ วัชรโยธิน. 2535. ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร ศึกษากรณี พนักงาน
ระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจำกัด. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้า
พรินติ้ง.
- สุภวรรณ กรเพ็ชร.(2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานลูกค้าสัมพันธ์ กรณีศึกษา
บริษัท ด้านโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การพัฒนารูปแบบการ
มนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนารูปแบบการมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ นานานุกุล; และคณะ. (2529). การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: ทวีการพิมพ์
องค์การเกษตรกรรม. (2551, 22 กันยายน). : แผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2552-2554.
จีพีโอ ทุ เดย์. ปีที่ 6
- อารี เพชรผุด. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์.
- อภิรักษ์ จันตะนี. (2538). วิจัยทางธุรกิจ. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- อมรรัตน์ สว่างอารมณ์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจ
ในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต:กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปัง
ตัวอย่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- อัศมาภรณ์ ณ สงขลา. (2539). การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการออกจากงานของ
พนักงานในธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(เศรษฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Bluedorn, A.C. (1982, January). The Theories of Turnover : Causes, Effects, and Meaning.
Research in Sociology of Organization: 75-128
- Kagan, J. (1972, July). Motives and Development. *Journal of Personality and Social
Psychology*: 51-66
- Landy, F. J. (1985). *Psychology of Work Behavior*. 3 rd ed. Homewood : The Dorsey
Press

- Mowday, R. T; Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press, Inc. Mobley, W. H. 1977. Immediately linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 62: 238.
- Muchinsky, P. M. (1997). *Psychology applied to work*. 5th ed. California: Brooks/Cole.
- Price, L.J. (1977). *The Study of Turnover*. Iowa: Iowa State University Press.
- Porter, L. W; Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational Effectiveness*. California: Goodyear Publishing.
- Spector, P.E; S.M. Jex. (1991, February). Relations of Job Characteristics from Multiple Data Source with Employee Affect, Absence, Turnover Intentions, and Health. *Journal of Applied Psychology*. 76: 46-53.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wamer, C. (1991). *Employee Turnover Who's At Fault?*. Paper presented at the RAB ManagingSales Conference. Nashville. Tennessee.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการองค์กรเกษตรกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงความรู้สึกและความตั้งใจในการปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกของท่านต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์กรเกษตรกรรม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของท่านต่อการปฏิบัติงาน
ในองค์กรเกษตรกรรม

2. การตอบแบบสอบถาม ให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่อง ☐ ในข้อคำถามทุกข้อ ข้อละ 1 คำตอบเท่านั้น

3. การเก็บรวบรวมคำตอบแต่ละข้อนั้น จะนำไปวิเคราะห์ผลเพื่อสรุปและเสนอแนะใน
ภาพรวม ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกอันแท้จริงของ
ท่าน ทั้งนี้คำตอบจากแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษา
เท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

นางสาว จิตาภา เสน่ห์หนู

นิสิตปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาการจัดการองค์กรเกษตรกรรม

เลขที่แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

3. วุฒิกการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุงาน

☐ ไม่เกิน 1 ปี

☐ มากกว่า 1 ปีและไม่เกิน 2 ปี

☐ มากกว่า 2 ปีและไม่เกิน 3 ปี

☐ มากกว่า 3 ปีและไม่เกิน 4 ปี

☐ มากกว่า 4 ปีและไม่เกิน 5 ปี

☐ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป

5. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

☐ ระดับ 4

☐ ระดับ 5

6. ตำแหน่งและหน่วยงานที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน

☐ เกษตรกร/ฝ่ายประกันคุณภาพ

☐ เกษตรกร/ฝ่ายพัฒนาระบบงานคุณภาพ

☐ นักการตลาด/ฝ่ายการตลาดและการขาย

☐ เจ้าหน้าที่พัสดุ/ฝ่ายคลังและพัสดุ

☐ เกษตรกร/ฝ่ายผลิต

☐ นักวิจัย/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา

☐ ศูนย์สอบเทียบ

7. อัตราเงินเดือนสุทธิปัจจุบัน (รวมค่าล่วงเวลา) บาท/เดือน

- ☐ 10,000-14,000 บาท
☐ 14,001-18,000 บาท
☐ 18,001-22,000 บาท
☐ มากกว่า 22,000 บาท

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความรู้สึกของท่านต่อการปฏิบัติงาน

ในองค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจงโปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ แสดงความรู้สึกของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
1. หน่วยงานไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านอย่างชัดเจน					
2. ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่					
3. ท่านทราบเป็นอย่างดีว่าท่านมีหน้าที่อะไรในหน่วยงานของท่าน					
4. งานแผนกอื่นมีการกำหนดไว้ชัดเจนแต่แผนกท่านไม่มีแบบแผนแน่นอน เปลี่ยนแปลงบ่อย					
5. งานที่ท่านทำอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6.งานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจเต็มที่					
7. การเลื่อนตำแหน่งของท่านขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้บังคับบัญชา					
8. ท่านมีโอกาสเท่าเทียมกับคนอื่นที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย มาก (4)	เห็นด้วย ปาน กลาง (3)	เห็นด้วย น้อย (2)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (1)
9. การพิจารณาความดีความชอบ เป็นไปด้วยความยุติธรรม					
10. ผู้บริหารใช้หลักคุณธรรมในการ บริหาร					
11. โอกาสในการทำงานที่ดีมักเกิด ขึ้นกับคนเพียงบางกลุ่ม					
12. ท่านทราบหลักเกณฑ์ในการ ประเมินผลงานเป็นอย่างดี					
13. กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตาม หลักที่กฎหมายกำหนด					
14. เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะ กับความรู้ความสามารถของท่าน					
15. ท่านมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับ องค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่ มากกว่า					
16. สวัสดิการที่ได้รับน้อยและขาด บางสิ่งบางอย่างที่จำเป็น					
17. การไปทำงานกับองค์กรอื่น จะ ได้รับความก้าวหน้าเร็วกว่าในปัจจุบัน					
18. ท่านพอใจแล้วกับโบนัสที่ได้รับอยู่ ในปัจจุบัน					
19. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มี ความก้าวหน้า					
20. องค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความ มั่นคงเมื่อเทียบกับคู่แข่ง					
21. การเดินทางมาทำงานในปัจจุบัน ไม่ได้สร้างความเดือดร้อนให้ท่าน					
22. ถ้ามีงานในองค์กรที่ใกล้บ้านท่าน มากกว่านี้ท่านอยากที่จะทำงานที่นั่น					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของท่านต่อการปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม

คำชี้แจงโปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ แสดงความตั้งใจของท่านที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ข้อความ	จริงมากที่สุด (5)	จริงมาก (4)	จริงปานกลาง (3)	จริงน้อย (2)	จริงน้อยที่สุด (1)
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุราชการ					
2. การลาออกจากงานไม่เคยอยู่ในความคิดของท่าน					
3.ท่านมีความคิดที่จะออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส					
4. ท่านมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า					
5. การยื่นใบลาออกเป็นสิ่งสุดท้ายที่ท่านจะทำการทำกับการทำงานในองค์กรนี้					
6. การยื่นใบลาออกไม่ใช่เรื่องยากสำหรับท่าน					
7.อนาคตที่ดีรออยู่เมื่อท่านได้รับอนุมัติการลาออก					

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. พ.ต.ท. ผศ. ดร. นกตล ทองนพเนื้อ	ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร การจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผศ. เพชรรัตน์ มีสมบูรณ์พูนสุข	กรรมการบริหารหลักสูตร การจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร. วรางคณา อติศรประเสริฐ	กรรมการบริหารหลักสูตร การจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มโหฬารวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ พช 0519.12/1(3-)

วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอบเขตงานในสังกัดทาง

เรียน ทบพิเศษระดับศาสตราจารย์

เนื่องด้วย นางสาวจิตตาภา เสน่ห์นุช บัณฑิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการองค์การเกษตรกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจพร กิ่งรุ่งเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ นิสมนนุชพันธุ์ และ อาจารย์ ดร.วรางคณา อติศรประเสริฐ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและเสนอแนะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเกษตรกรรม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิตตาภา เสน่ห์นุช และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/1473

วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะเภสัชศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจิตภา เสน่ห์บุษ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เบญจพร กิ่งสูงเพชร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภคณ ทองนพเนื้อ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวจิตภา เสน่ห์บุษ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาว จิตาภา เสน่ห์หนูช
วันเดือนปีเกิด	2 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	31 หมู่ 23 ซ.อินทราวาส15 ถ. ราชพฤกษ์ แขวงบางระบาด เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เภสัชกร 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การเภสัชกรรม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย
พ.ศ. 2547	เภสัชศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2553	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรม จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ