ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Factors Affecting the Resignation of the Employee at the Faculty of Pharmacy, Mahidol University

พรทิพย์ ลีลาคณาทรัพย์ และ ชญานุตม์ นิรมร*

Porntip Lelakanasub and Chayanut Niramorn

คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Pharmacy, Mahidol University, Bangkok, Thailand

Corresponding author, E-mail: chayanut.nir@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ สายงานที่ปฏิบัติ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน อายุงาน และประเภทหน่วยงานที่สังกัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาแนวโน้มปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร นำไปสู่การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเหมาะสม และสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต่อไป โดยการวิจัยนี้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามบุคลากรที่ออกจากงาน (Exit Interview) กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ออกจากงานในระหว่างปีงบประมาณ 2560-2563 จำนวน 35 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2563) โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการออกจากงาน โดยใช้ตารางไขว้ (Crosstabs) และค่า Chi-square และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม 35 คน ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนเพศหญิง อายุระหว่าง 25–35 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า ได้รับการจ้างงานในประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และปฏิบัติงานในสำนักงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ ในด้านเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยตรงมากที่สุด และเมื่อทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนออกจากงานด้วยปัญหาอื่น เช่น ได้งานใหม่ที่ชอบ

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564

เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ และพบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: *ปัจจัย ออกจากงาน บุคลากร เภสัชศาสตร์ พึงพอใจ ตัดสินใจ ลาออก*

Abstract

The purpose of this study was to investigate personal factors and employees' satisfaction influencing the resignation of the employees at the Faculty of Pharmacy, Mahidol. University. The population of this study was 35 employees who resigned in the fiscal year 2017-2020. The instrument was an administered questionnaire used to elicit the data in the exit interview of the employees' resignation. The descriptive statistics were used to analyze the frequency, percentage, means, standard deviation, and using cross-tabulation and Chi-square to examine the relationship between personal factors and employees' satisfaction in working at the Faculty of Pharmacy, Mahidol. University.

The findings revealed that most of the population was female, aged 25-35 years old, attained a bachelor's degree or equivalent, were employed as a university employee, had less than 1 year of working experience, and worked in the Faculty's offices. In terms of employees' satisfaction, it was found that "Colleague" aspect and "Direct Supervisor" aspect were ranked at the most satisfying level. In addition, when examining the personal factors relating to the employee's resignation, the study also found that support staff likely quitted their job due to getting a new job that they like more when compared to nonacademic staff. Furthermore, employees' satisfaction including Career Path, Salary, Welfare, and Benefits, Colleague, Direct Supervisor, Chief Supervisor, and Working Environment and Safety affected the employees' decision to quit their job at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: *Factors, Resignation, Employee, Pharmacy, Satisfaction, Decision, Turn over*

1. บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเริ่มมีการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แทนการบรรจุในประเภทข้าราชการ ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา มีปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร ตลอดจนการวางระเบียบ และการกระจายอำนาจการ

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

บริหารจัดการไปยังส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2552 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นส่วนงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย ได้รับนโยบายในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 จนถึงปัจจุบัน มีการปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้เป็นที่ยอมรับผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล ตลอดจนการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร และการเพิ่มอัตรากำลังเพื่อให้มีบุคลากรพร้อมรองรับต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ แต่จากข้อมูลสถิติในระหว่างปี พ.ศ. 2560-2563 พบว่า อัตราการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนการออกจากงานของบุคลากรในระหว่างปี พ.ศ. 2560-2563

ปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรที่ออกจากงาน (คน)
2560	8
2561	12
2562	11
2563	4

ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้เกิดความสูญเปล่าในกระบวนการสรรหา แต่งตั้ง และบรรจุบุคลากรเพื่อเข้ามารับผิดชอบภารกิจของหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย

ผู้วิจัยในฐานะนักทรัพยากรบุคคลของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จึงต้องการที่จะศึกษาแนวโน้มปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน และยับยั้งอัตราการลาออก หรือไม่ต่อสัญญา และ รักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด โดยมุ่งหวังว่าผลงานนี้จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการวางรากฐานและกำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เหมาะสม และสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ทุกระดับต่อไป

1.2 หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อได้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่เกิดขึ้น โดยแรงกระตุ้นจากความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Drever, 1972 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559) หรืออาจหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งเป็นความสุขของบุคคลในการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ ดามาพงษ์, 2559)

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

แนวคิดเกี่ยวกับการออกจากงานของบุคลากร

ความตั้งใจลาออกจากองค์การหมายถึง กระบวนการในขั้นตอนการตัดสินใจของพนักงานว่าจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การหรือลาออกจากองค์การ โดยการตัดสินใจลาออกนั้นจะเกิดจากความสมัครใจของพนักงานเอง ซึ่งการลาออกของพนักงานจะส่งผลดีต่อองค์การเมื่อพนักงานที่ลาออกไปนั้นไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และในทางตรงข้ามหากเป็นพนักงานที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การได้เช่นกัน (ญาดา ชอบทำดี, 2562) โดยสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 3 ลักษณะ 1)พฤติกรรมการลาออกโดยตรง หากพนักงานเกิดความรู้สึกต้องการลาออก จะตัดสินใจลาออกทันที แม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับ 2) พฤติกรรมค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจลาออก จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับ เพื่อจะไม่เป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกไปแล้ว 3) พฤติกรรมด้านอื่น ๆ ลักษณะคือ เมื่อพนักงานทราบว่าไม่มีทางเลือกตามที่ต้องการหรือมีทางเลือกน้อย พนักงานจะยังไม่ลาออกจากองค์การทันที แต่จะแสดงพฤติกรรมอื่น เช่น ขาดงาน ทำงานแบบเฉื่อยชาใช้กลไกป้องกันตนเอง เป็นต้น เพื่อลดความวิตกกังวลและความอึดอัดใจที่ไม่สามารถลาออกจากองค์การได้ (Mowday, 1981 อ้างถึงใน ญาดา ชอบทำดี, 2562)

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการมีความตั้งใจลาออกจากระบบราชการในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกจากระบบราชการสูงที่สุด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มอายุ 41-61 ปี มีระดับความตั้งใจลาออกต่ำกว่า กลุ่มที่อายุ 26-40 ปี (กังวาน ยอดวิศิศฏ์ศักดิ์ และ รัตน์ติญา อยู่เย็น, 2563)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ปัจจัยด้านความน่าสนใจของงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (ศศิ อ่วมเพ็ง, 2558)

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ออกจากงานในระหว่างปี พ.ศ. 2560-2563 จำนวน 35 คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2563)

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามบุคลากรที่ออกจากงาน (Exit Interview) ในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งจัดทำขึ้นโดยกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง อายุงาน สายงานที่ปฏิบัติหน่วยงานที่สังกัด โดยเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน ลักษณะคำถามใช้แบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสำรวจเลือกตอบได้ 5 ระดับ และแปลผลข้อมูลโดยกำหนดค่าอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น และคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

4.21-5.00 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41-4.20 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.61-3.40 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 คะแนน หมายถึง บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจออกจากงาน เป็นแบบสำรวจสาเหตุของการออกจากงานในประเด็นต่าง ๆ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว และ ปัญหาอื่น ๆ

3.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้วิเคราะห์

*ผู้วิจัย*รวบรวมข้อมูลจากระบบของกองทรัพยากรบุคคล และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Sciences: SPSS) ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ

3.3.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกจากงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ

3.3.4 ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในคณะเภสัชศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการออกจากงาน โดยใช้ตารางไขว้ (Crosstabs) และค่า Chi-square และระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

4. ผลการวิจัยและวิเคราะห์ผล

4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล และสาเหตุการตัดสินใจออกจากงาน

จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 35 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.10) มีอายุระหว่าง 25–35 ปี (ร้อยละ 54.30) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า (ร้อยละ 60.00) ได้รับการจ้างงานในประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 48.60) มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 48.60) เป็นบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 88.60) และปฏิบัติงานในสำนักงาน (ร้อยละ 48.60) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	สาเหตุการตัดสินใจออกจากงาน n (%)		
	ปัญหาอื่นๆ	ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	รวม
สายงานที่ปฏิบัติ			
วิชาการ	1 (25.00)	3 (75.00)	4 (11.40)
สนับสนุน	26 (83.90)	5 (16.10)	31 (88.60)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
เพศ			
หญิง	21 (77.80)	6 (22.20)	27 (77.10)
ชาย	6 (75.00)	2 (25.00)	8 (22.90)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
อายุ			
น้อยกว่า 25 ปี	7 (87.50)	1 (12.50)	8 (22.90)
25-35 ปี	15 (78.90)	4 (21.10)	19 (54.30)
36-45 ปี	3 (60.00)	2 (40.00)	5 (14.30)
46-55 ปี	2 (66.70)	1 (33.30)	3 (8.60)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4 (66.70)	2 (33.30)	6 (17.10)
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	18 (85.70)	3 (14.30)	21 (60.00)
ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	4 (66.70)	2 (33.30)	6 (17.10)
ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	1 (50.00)	1 (50.00)	2 (5.70)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
ประเภทการจ้างงาน			
พนักงานมหาวิทยาลัย	13 (76.50)	4 (23.50)	17 (48.60)

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	สาเหตุการตัดสินใจออกจากงาน n (%)		
	ปัญหาอื่นๆ	ปัญหาส่วนตัว/ปัญหาครอบครัว	รวม
พนักงานมหาวิทยาลัยคณะเภสัชศาสตร์	1 (50.00)	1 (50.00)	2 (5.70)
ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	13 (81.30)	3 (18.80)	16 (45.70)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
อายุงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	15 (88.20)	2 (11.80)	17 (48.60)
1-3 ปี	8 (66.70)	4 (33.30)	12 (34.30)
4-6 ปี	1 (100.00)	0 (0.00)	1 (2.90)
6-9 ปี	2 (66.70)	1 (33.30)	3 (8.60)
10-13 ปี	1 (100.00)	0 (0.00)	1 (2.90)
17 ปี ขึ้นไป	0 (0.00)	1 (100.00)	1 (2.90)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**
ประเภทหน่วยงานที่สังกัด			
สำนักงาน	14 (82.40)	3 (17.60)	17 (48.60)
ภาควิชา	7 (63.60)	4 (36.40)	11 (31.40)
บริการวิชาการ	6 (85.70)	1 (14.30)	7 (20.00)
รวม	**27 (77.10)**	**8 (22.90)**	**35 (100.00)**

4.1.2 ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในระดับมาก โดยพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X}$= 4.2000) รองลงมาคือด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ($\bar{X}$ = 4.1143) และน้อยที่สุดคือด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ($\bar{X}$= 3.5714) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	3.8476	0.69000	พึงพอใจมาก
2. การทำงาน	3.7619	0.73017	พึงพอใจมาก
3. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.8286	0.78120	พึงพอใจมาก
4. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.5714	0.97207	พึงพอใจมาก
5. เพื่อนร่วมงาน	4.2000	0.70918	พึงพอใจมากที่สุด
6. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.1143	0.76245	พึงพอใจมากที่สุด
7. ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน	4.0095	0.95481	พึงพอใจมาก
8. สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน	3.6571	1.04627	พึงพอใจมาก

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

H_0: ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

H_1: ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	การตัดสินใจออกจากงาน (n = 35)			
	χ^2	d.f.	Sig.	สรุปผล
สายงานที่ปฏิบัติ	6.964	1	0.008*	มีผล
เพศ	0.027	1	0.869	ไม่มีผล
อายุ	1.542	3	0.673	ไม่มีผล
ระดับการศึกษา	2.458	3	0.483	ไม่มีผล
ประเภทการจ้างงาน	0.993	2	0.609	ไม่มีผล
อายุงาน	6.088	5	0.298	ไม่มีผล
ประเภทหน่วยงานที่สังกัด	1.691	2	0.429	ไม่มีผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 4 ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติเท่านั้น ที่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุน ตัดสินใจออกจากงานด้วยปัญหาอื่น เช่น ได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า เมื่อเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

H_0: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

H_1: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์

ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	การตัดสินใจออกจากงาน (n = 35)			
			χ^2	d.f.	Sig.	สรุปผล
1. นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน	3.8476	0.69000	12.143	9	0.205	ไม่มีผล
2. การทำงาน	3.7619	0.73017	5.200	6	0.518	ไม่มีผล
3. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.8286	0.78120	16.886	7	0.018*	มีผล
4. เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	3.5714	0.97207	33.286	9	0.000*	มีผล
5. เพื่อนร่วมงาน	4.2000	0.70918	11.743	3	0.008*	มีผล

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D.	การตัดสินใจออกจากงาน (n = 35)			
			χ^2	d.f.	Sig.	สรุปผล
6. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง	4.1143	0.76245	32.629	8	0.000*	มีผล
7. ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน	4.0095	0.95481	31.200	6	0.000*	มีผล
8. สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน	3.6571	1.04627	22.343	8	0.004*	มีผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 5 ปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ โดยพบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ โดยพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนออกจากงานด้วยปัญหาอื่น ๆ มากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสายวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ไม่พบว่ามีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ ประกอบกับเมื่อพิจารณาในเชิงลึกพบว่า ปัญหาอื่น ๆ ที่บุคลากรสายสนับสนุนระบุคือการได้งานใหม่ที่ชอบมากกว่า ขณะที่บุคลากรสายวิชาการระบุว่าตัดสินใจลาออกเนื่องจากปัญหาส่วนตัว/ครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ที่พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานระดับบังคับบัญชา ที่สังกัดสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ โดยพบว่าความพึงพอใจในด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาโดยตรง ด้านผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อม/ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจออกจากงานของบุคลากรคณะเภสัชศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากคณะเภสัชศาสตร์เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนตามตำแหน่งที่ชัดเจน ไม่สามารถปรับให้สูงขึ้นตามค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันได้ รวมไปถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่อาจไม่ครอบคลุมได้ตามความต้องการของบุคลากร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานั้น พบว่ามีส่วนอย่างมากต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็น หรือมีทัศนคติในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา พุ่มพวง (2559) ที่พบว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ การมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร จะส่งผลให้พนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร มีแนวโน้มการลาออกลดลง

เอกสารสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต ประจำปี 2564
เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเสนอแนะแนวทางที่จะลดอัตราการลาออกของบุคลากรดังนี้

1. ด้านการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน ควรกำหนดรายละเอียดขอบเขต และภาระหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้สมัครงานทราบว่างานที่ต้องปฏิบัตินั้น สอดคล้อง และตรงตามความต้องการหรือไม่

2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรมีแนวทางที่ชัดเจน หรือมีนโยบายที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ทั้งในด้านวิชาชีพ และการบริหาร สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรมีการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมถึงการมอบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุม และสอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภท เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้อย่างยั่งยืน

4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ควรมีเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นของตนอย่างอิสระ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ มักมีมุมมองและแนวทางที่แตกต่าง รวมถึงต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา หรืออาจมอบหมายงานในลักษณะโครงการที่มีความท้าทาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายได้เพิ่มมากขึ้น

6. กิตติกรรมประกาศ

ผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยจากงานประจำ นายศิริชาติ วรรณสวาท นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สังกัดกองทรัพยากรบุคคล ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการจ้างต่อและพ้นจากงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภญ. จิระพรรณ จิตติคุณ หัวหน้าภาควิชาชีวเคมี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทนพญ. วันวิสาข์ อุดมสิน อาจารย์ประจำภาควิชาชีวเคมี คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ความรู้ ข้อแนะนำ แนวคิดหลากหลายแง่มุม ร่วมทั้งเป็นกำลังใจในการดำเนินโครงการจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

7. เอกสารอ้างอิง

กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ และ รัตน์ติญา อยู่เย็น. (2563). ระดับความตั้งใจลาออกของกลุ่มกำลังคนคุณภาพในระบบราชการไทย. *วารสาร HRintelligence, 15*(2), 44-63.

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกผันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). วิจัยรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ญาดา ชอบทำดี. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของพนักงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงแรม. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 13*(1), 380-388.

เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพรรษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

เผยแพร่ออนไลน์: ลิขสิทธิ์ © 2559-2564 มหาวิทยาลัยรังสิต