

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของเภสัชกรโรงพยาบาล: การศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวางในเขตสุขภาพที่ 8

สรราวดี เปลี่ยนโรสง^{1,2}, พัทธวีภา สุวรรณพรหม³, หทัยกาญจน์ ชาวนพูนผล³

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการจัดการเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

²กลุ่มงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชัยภูมิอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

³ภาควิชาบริบาลเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของเภสัชกรที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งตั้งอยู่ในเขตสุขภาพที่ 8 **วิธีการ:** การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวางในเภสัชกร 272 คน ซึ่งถูกเลือกแบบโควตาตามสัดส่วนของเภสัชกรในเขตสุขภาพที่ 8 ในแต่ละจังหวัดและขนาดโรงพยาบาล การเก็บข้อมูลความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค และความตั้งใจลาออกจากงานโดยใช้แบบสอบถามทางออนไลน์และทางไปรษณีย์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างตัวแบบพยากรณ์ **ผลการวิจัย:** อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 44.08 (272 ฉบับ) เภสัชกรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.30) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 69.90) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 91.20) มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 35,001–45,000 บาท (ร้อยละ 59.19) และมีอายุเฉลี่ย 35.71 ± 5.71 ปี เภสัชกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อความสำเร็จในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.28 ± 0.62 จากคะแนนเต็ม 5) และระดับเงินเดือนในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 1.86 ± 0.60 จากคะแนนเต็ม 5) ตัวอย่างมีความคิดที่จะลาออกภายใน 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.82 ± 0.83 จากคะแนนเต็ม 5) ตัวแบบการถดถอยพหุคูณ ($\text{adjusted } R^2 = 0.093$) ซึ่งว่าปัจจัยพยากรณ์ที่สำคัญ ($P < 0.05$) ดังนี้ ความผูกพันด้านพฤติกรรม ($\beta = -0.23$) ที่สูงขึ้นสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกที่ลดลง กลุ่มที่สมรสมีความตั้งใจลาออกน้อยกว่ากลุ่มโสด ($\beta = -0.17$) และกลุ่มเงินเดือนสูงมีความตั้งใจลาออกสูงกว่ากลุ่มเงินเดือนต่ำ ขณะที่ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **สรุป:** ความผูกพันด้านพฤติกรรมและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเภสัชกร ขณะที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทนอาจมีบทบาทต่อการตัดสินใจลาออก ดังนั้น การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรควบคู่กับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอาจมีส่วนสนับสนุนการคงอยู่ของบุคลากร

คำสำคัญ: ความตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เภสัชกรโรงพยาบาล

รับต้นฉบับ: 24 ต.ค. 2568, ได้รับบทความฉบับปรับปรุง: 23 พ.ย. 2568, รับลงตีพิมพ์: 4 ธ.ค. 2568

ผู้ประสานงานบทความ: หทัยกาญจน์ ชาวนพูนผล ภาควิชาบริบาลเภสัชกรรม คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200 E-mail: hathaik@gmail.com

Factors Influencing Turnover Intention among Public Hospital Pharmacists: A Cross-sectional Analytical Study in Health Region 8

Sarawut Plianthisong^{1,2}, Puckwipa Suwannaprom³, Hathaikan Chowwanapoonpohn³

¹Graduate Student in Pharmacy Management, Faculty of Pharmacy, Chiang Mai University

²Pharmacy Department, Thanyarak Udon Thani Hospital, Udon Thani

³Department of Pharmaceutical Care, Faculty of Pharmacy, Chiang Mai University

Abstract

Objective: To investigate factors influencing turnover intention among pharmacists working in the hospitals under the Ministry of Public Health in Health Region 8. **Methods:** A cross-sectional analytic study was conducted with 272 pharmacists selected via quota sampling based on the proportion of pharmacists in each province and hospital size within Health Region 8. Data on job satisfaction, organizational commitment, adversity quotient and intention to leave the job were collected using online and mail questionnaires. The study used multiple regression analysis to create a predictive model. **Results:** The response rate was 44.08% (n = 272). Most respondents were female (78.30%), single (69.90%), and civil servants (91.20%) with an average monthly income of 35,001–45,000 THB (59.19%) and a mean age of 35.71 ± 5.71 years. Pharmacists reported low satisfaction with current achievement (mean = 2.28 ± 0.62 out of 5) and salary (mean = 1.86 ± 0.60 out of 5). Mean turnover intention within one year was 3.82 ± 0.83 from the full score of 5. The multiple regression model (adjusted R² = 0.093) identified the following significant predictors--higher behavioral commitment (β = -0.23) was associated with lower turnover intention, with married groups having lower turnover intention than single groups (β = -0.17), and high-salary groups having higher turnover intention than low-salary groups. Job satisfaction and adversity quotient did not significantly influence turnover intention. **Conclusion:** Behavioral commitment and marital status significantly influence turnover intention among pharmacists, while concerns regarding career advancement and compensation may also drive the decision to resign. Therefore, promoting organizational commitment alongside developing clear career paths may contribute to improved personnel retention.

Keywords: turnover intention, job satisfaction, organizational commitment, adversity quotient, hospital pharmacists

บทนำ

เภสัชกรโรงพยาบาลเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนระบบยาของสถานพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยสูงสุด อย่างไรก็ตามระบบยาในปัจจุบันกำลังเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างที่สำคัญ นั่นคือการขาดแคลนกำลังคน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทยมีอัตราส่วนเภสัชกรเท่ากับ 1.3 คนต่อประชากร 10,000 คน หรือ 0.26 ต่อประชากร 2,000 คน ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ที่ 1:2,000 คน (1) สถานการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงภาระงานที่หนักของเภสัชกรไทย แม้ว่าจะมีการผลิตบัณฑิตเภสัชศาสตร์เพิ่มขึ้นในแต่ละปี แต่ด้วยข้อจำกัดด้านการบรรจุตำแหน่งข้าราชการ ทำให้ภาครัฐสามารถดึงดูดเภสัชกรเข้าสู่ระบบได้เพียงส่วนน้อย สภาพะการทำงานภายใต้แรงกดดันและภาระงานที่สูงนี้ จึงเป็นปัจจัยเสี่ยงโดยตรงที่อาจนำไปสู่ภาวะเครียด ความเหนื่อยล้า และภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจลาออกของบุคลากรในที่สุด (2)

ปัญหาการลาออกของบุคลากรเภสัชกรรมเป็นประเด็นที่น่ากังวลอย่างยิ่ง เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อวงกว้างต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความปลอดภัยของระบบยาในระยะยาว การสูญเสียเภสัชกรที่มีประสบการณ์ไม่เพียงแต่ทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ แต่ยังหมายถึงการสูญเสียองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ประเมินค่าไม่ได้ การทบทวนวรรณกรรมแสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรนั้น มีความเชื่อมโยงกับปัจจัยเชิงจิตวิทยาและองค์กรที่ซับซ้อน (3) โดยตัวแปรสำคัญที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค

อย่างไรก็ตามแม้จะมีการศึกษาปัจจัยเหล่านี้อย่างแพร่หลาย แต่ยังคงมีช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับพลวัตและความสัมพันธ์เชิงซ้อนของปัจจัยเหล่านี้ในบริบทเฉพาะของเภสัชกรในโรงพยาบาลของรัฐบาล จากข้อมูลพบว่าเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งครอบคลุม 7 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนมีภาระงานด้านสาธารณสุขที่หนัก โดยมีอัตราส่วนผู้ป่วยต่อจำนวนเตียงสูง และมีอุบัติการณ์ของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวานและความดันโลหิตสูงอยู่ในระดับที่น่ากังวล ในขณะที่เดียวกันอัตราส่วน

เภสัชกรต่อประชากรในเขตนี้อยู่ที่ 1:6,707 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ (4) จึงอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดภาวะกดดันในการทำงาน การทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจลาออกของเภสัชกรในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 8 จึงมีความสำคัญต่อการแก้ปัญหาดังกล่าว

การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของเภสัชกรในโรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตสุขภาพที่ 8 ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารในการสร้าง กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการบริหารและพัฒนา ระบบการรักษาบุคลากรเภสัชกรรมให้คงอยู่ในระบบสาธารณสุขได้อย่างยั่งยืน

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวาง ที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เลขที่ 033/2567/E ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค ที่มีต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากร การศึกษาประยุกต์ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในการอธิบายสาเหตุของความพึงพอใจ (5-6) ทฤษฎีนี้จำแนกระหว่างปัจจัยจูงใจที่สร้างความสุขในการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จและการได้รับการยอมรับ และปัจจัยค้ำจุน เช่น เงินเดือนและนโยบายองค์กร ซึ่งหากมีไม่เพียงพอจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ความไม่สมดุลระหว่างสองปัจจัยนี้อาจนำไปสู่การลาออกได้ นอกเหนือจากความพึงพอใจแล้ว การศึกษายังพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกผูกพันและปรารถนาที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen และ Meyer (7) ตัวแปรนี้ประกอบด้วยสามมิติ คือ ความผูกพันด้านทัศนคติ ความผูกพันด้านพฤติกรรม และ ความผูกพันจากบรรทัดฐาน การทำความเข้าใจมิติเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจว่าการคงอยู่ของบุคลากรเกิดจากความภักดีหรือความจำเป็น นอกจากนี้ เนื่องจากการศึกษานี้ทำในบริบทของโรงพยาบาล

การศึกษานี้จึงรวมความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้น
ฝาลูกพรอด เข้ามาเป็นตัวแปรร่วมด้วย โดยบุคลากรที่มี
ทักษะด้านนี้สูงควรสามารถปรับตัวและฟื้นตัวจากความ
ยากลำบากได้ดี (3) ซึ่งคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยป้องกันที่ช่วยลด
ผลกระทบเชิงลบจากภาระงานและลดความตั้งใจที่จะ
ลาออกได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความ
สัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตวิทยากับความตั้งใจลาออก
(8-9) โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความ
ตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ
Alam และ Asim (10) ที่พบผลลัพธ์ในทิศทางเดียวกัน
นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงบทบาทของ
ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝาลูกพรอดว่าเป็น
ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับสภาวะความ
กดดันและลดแนวโน้มการลาออกได้ (11-12) ผู้วิจัยจึงได้
สังเคราะห์แนวคิดเหล่านี้มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการ
วิจัยดังแสดงในรูปที่ 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

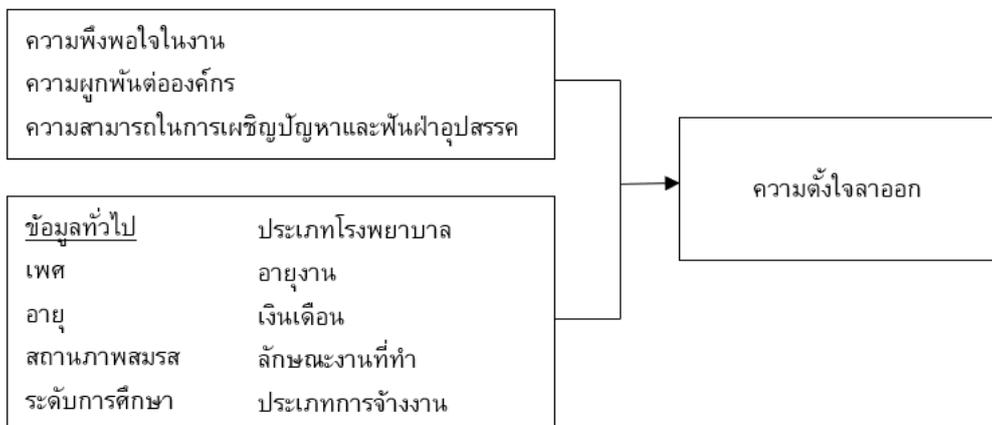
ประชากรคือเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ของรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 846 คน การ
คำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.7 โดยกำหนดค่า
อิทธิพลของตัวแปร (effect size f^2) ที่ระดับปานกลางเท่ากับ
0.15 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) เท่ากับ 0.05 และกำลัง
การทดสอบ (Power) ที่ 0.95 จำนวนตัวแปรอิสระที่จะ
นำเข้าสู่การวิเคราะห์ทั้งหมด 27 ตัวแปร พบว่าต้องการ
ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ 249 คน ผู้วิจัยเผื่อขนาดตัวอย่าง
เพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 10 ดังนั้น ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำใน

การวิจัยนี้เท่ากับ 272 คน ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบโควตา
(quota sampling) ตามสัดส่วนของเภสัชกรในแต่ละจังหวัด
และขนาดโรงพยาบาล จากนั้นจึงเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย
วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (convenience sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่
ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1
ข้อมูลประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน 48
ข้อที่พัฒนามาจากแบบสอบถามการวัดปัจจัยแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในการ
ศึกษาของชาคริต สินเย็น (13) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง
(index of item-objective congruence: IOC) ระหว่าง 0.88
– 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90 ส่วนที่ 3 ความ
ผูกพันต่อองค์กร 15 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามใน
การศึกษาของ ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญญัติ (3) ได้ค่า IOC
ระหว่าง 0.75 – 0.94 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 ส่วน
ที่ 4 ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝาลูกพรอด
19 ข้อ พัฒนามาจากแบบสอบถามในการศึกษาของ ภู
มิพัฒน์ สิทธิบัญญัติ (3) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.85 – 0.95
และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 และส่วนที่ 5 ความตั้งใจ
ลาออก 5 ข้อ พัฒนามาจากแบบวัดของ สวรรณกมล จันทร
มะโน (14) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.95 และมีค่าความเที่ยง
เท่ากับ 0.75 ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2-5 เป็นมาตราวัดแบบ
Likert 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (น้อยที่สุด) ถึง 5 (มากที่สุด)

เครื่องมือได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดย
ผู้เชี่ยวชาญ 4 ท่าน ได้แก่ ได้แก่ อาจารย์สายเภสัชศาสตร์
สังคมและการบริหารเภสัชกิจ จำนวน 2 ท่าน ผู้อำนวยการ
สำนักการแพทย์เขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 1 ท่าน และหัวหน้า



รูปที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

กลุ่มงานเภสัชกรรม จำนวน 1 ท่าน เพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา เครื่องมือผ่านการทดสอบค่าความเที่ยง Cronbach's Alpha Coefficient ในกลุ่มเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลนอกเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 30 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนมกราคมถึงมีนาคม พ.ศ. 2568 ผ่านทางไปรษณีย์และช่องทางออนไลน์ โดยประสานงานผ่านหัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมของแต่ละโรงพยาบาลในการแจกจ่ายแบบสอบถามทั้งในรูปแบบเอกสารและแบบออนไลน์ผ่านคิวอาร์โค้ด จากการจัดส่งแบบสอบถามทั้งหมด 617 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่เป็นฉบับที่สมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งสิ้น 272 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 44.08

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล การวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก มี 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียว เพื่อคัดกรองตัวแปรอิสระที่ระดับนัยสำคัญ $P < 0.1$ และ 2) การวิเคราะห์แบบพหุคูณ (multivariate linear regression) ด้วยวิธี enter โดยตัวแปรอิสระคือตัวแปรที่พบในขั้นตอนที่ 1 ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.1$)

ผลการวิจัย

ลักษณะของตัวอย่าง

จากตัวอย่าง 272 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.30) มีอายุเฉลี่ย 35.71 ± 5.71 ปี มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 69.90) และเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 91.20) โดยมีความอายุงานเฉลี่ย 10.17 ± 6.76 (ตารางที่ 1)

ตัวแปรจิตวิทยาองค์กรที่ศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค เภสัชกรมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อความสำเร็จในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.28 ± 0.62 จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งเป็นคำถามที่อยู่ในความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.87 ± 0.47 จากคะแนนเต็ม 5) และมีความพึงพอใจในระดับต่ำกับระดับเงินเดือนในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 1.86 ± 0.60 จากคะแนนเต็ม 5) ซึ่งเป็นคำถามในความพึงพอใจด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.87 ± 0.43 จากคะแนนเต็ม 5)

คำถามวัดความผูกพันต่อองค์กรข้อที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไปเนื่องจากมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม เช่น โบนัส โบนัสครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.69 ± 0.64 จากคะแนนเต็ม 5) ส่วนความตั้งใจลาออกมีความคิดที่จะลาออกจากราชการภายใน 1 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.82 ± 0.83 จากคะแนนเต็ม 5

ปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกจากราชการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบตัวแปรเดียว (ตารางที่ 3) เพื่อคัดกรองปัจจัยที่มีแนวโน้มส่งผลต่อความตั้งใจลาออก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ

ตารางที่ 1. ลักษณะของตัวอย่าง (n=272)

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	213	78.30
ชาย	59	21.70
อายุ (ปี, ค่าเฉลี่ย \pm SD)	35.71 ± 5.71	
สถานภาพสมรส		
โสด	190	69.90
สมรส	82	30.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	85.30
ปริญญาโทขึ้นไป	40	14.70
ประเภทโรงพยาบาล		
โรงพยาบาลชุมชน	190	69.90
โรงพยาบาลทั่วไป	42	15.40
โรงพยาบาลศูนย์	40	14.70
อายุงาน (ปี, ค่าเฉลี่ย \pm SD)	10.17 ± 6.76	
ระดับเงินเดือน		
< 35000 บาท	23	8.46
35001 – 45000 บาท	161	59.19
>45001 บาท	88	32.35
ลักษณะงานหลักที่ทำ		
ผู้ป่วยใน	120	44.12
ผู้ป่วยนอก	94	34.56
อื่นๆ	58	21.32
ประเภทการจ้างงานปัจจุบัน		
ข้าราชการ	248	91.20
อื่นๆ ระบุ	24	8.80

ตารางที่ 2. คะแนนเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟื้นฝ่าอุปสรรค และความตั้งใจลาออก (n=272) (คะแนนของตัวแปรทุกตัวอยู่ในช่วง 1 ถึง 5)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย \pm SD ¹
ความพึงพอใจต่อประเด็นต่าง ๆ ในงาน	
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.72 \pm 0.41
ด้านความภาคภูมิใจในสายอาชีพ	3.41 \pm 0.43
ด้านความชัดเจนของงาน	3.71 \pm 0.42
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.86 \pm 0.64
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.87 \pm 0.47
พอใจกับระดับความสำเร็จในปัจจุบัน	2.28 \pm 0.62
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านนโยบายการบริหาร	3.31 \pm 0.41
ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน	2.87 \pm 0.43
พอใจกับระดับเงินเดือนในปัจจุบัน	1.86 \pm 0.60
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55 \pm 0.36
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.44 \pm 0.38
ด้านบรรยากาศขององค์กร	2.79 \pm 0.44
ความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านทัศนคติ	3.40 \pm 0.35
ด้านพฤติกรรม	3.11 \pm 0.44
จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไป เนื่องจากมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม เช่น โบนัส บ้าน โบนัส	3.69 \pm 0.64
ครอบครัว	
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	2.98 \pm 0.47
ความสามารถในการเผชิญปัญหา	
ด้านควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น	3.46 \pm 0.36
ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบต่อปัญหา	3.41 \pm 0.39
ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ	3.53 \pm 0.37
ด้านความอดทน	3.58 \pm 0.39
ความตั้งใจลาออก	
มีความคิดที่จะลาออกจากงานภายใน 1 ปี	3.82 \pm 0.83
มีความคิดที่จะออกจากงานอยู่เสมอถ้ามีโอกาส	3.59 \pm 0.80
ตั้งใจทำงานจนเกษียณ	2.83 \pm 0.76
การลาออกไม่เคยอยู่ในความคิด	2.65 \pm 0.81
การลาออกเป็นเรื่องที่ต้องตัดสินใจนาน	2.48 \pm 0.82

สมรส ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในงานเกือบทุกมิติ และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.1$) และถูกนำไปเป็นตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์ตัวแบบพหุคูณต่อไป

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (ตารางที่ 4) พบว่า ตัวแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 9.33 (adjusted $R^2 = 0.093$) โดยปัจจัยที่พยากรณ์ความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลใน เขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้สถิติถดถอยแบบตัวแปรเดียว (n=272)

ตัวแปรทำนาย	ค่าเฉลี่ย ± S.D/ จำนวน (ร้อยละ)	unstandardized coefficient (95% CI)	standardized error	standardized coefficient (β)	t	P	F
ปัจจัยประชากรศาสตร์							
เพศ							
ชาย	59 (21.70)	กลุ่มอ้างอิง					(1,270) = 1.37
หญิง	213 (78.30)	0.05 (-0.03, 0.13)	0.04	0.07	1.17	0.243	
อายุ	35.71±5.71	-0.01 (-0.01, 0.00)	0.00	-0.11	-1.80	0.073*	(1,270) = 3.23
สถานภาพสมรส							
โสด/หย่าร้าง	190 (69.90)	กลุ่มอ้างอิง					(2,269) = 3.68
สมรส	82 (30.10)	-0.10 (-0.18, -0.03)	0.03	-0.16	-2.68	0.007*	
ระดับการศึกษา							
ปริญญาตรี	232 (85.30)	กลุ่มอ้างอิง					(2,269) = 1.32
ปริญญาโทขึ้นไป	40 (14.70)	0.05 (-0.05, 0.14)	0.05	0.029	0.47	0.365	
ประเภทโรงพยาบาล							
โรงพยาบาลชุมชน	190 (69.90)	กลุ่มอ้างอิง					(2,269) = 0.86
โรงพยาบาลทั่วไป	42 (15.40)	-0.04 (-0.14, 0.05)	0.04	-0.05	0.87	0.384	
โรงพยาบาลศูนย์	40 (14.70)	-0.04 (-0.14, 0.06)	0.05	-0.05	-0.81	0.421	
จังหวัดที่ปฏิบัติงาน							
อุดรธานี	84 (30.88)	กลุ่มอ้างอิง					(6,265) = 1.30
หนองคาย	35 (12.87)	-0.02 (-0.14, 0.09)	0.05	-0.02	-0.35	0.726	
เลย	26 (9.56)	-0.07 (-0.19, 0.06)	0.06	-0.07	-1.08	0.282	
หนองบัวลำภู	30 (11.03)	0.04 (-0.08, 0.16)	0.06	0.04	0.63	0.532	
สกลนคร	51 (18.75)	0.06 (-0.05, 0.16)	0.05	0.07	1.07	0.285	
นครพนม	29 (10.66)	0.09 (-0.03, 0.21)	0.06	0.09	1.44	0.150	
บึงกาฬ	17 (6.25)	0.11 (-0.04, 0.26)	0.07	0.09	1.43	0.155	

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลใน เขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้สถิติถดถอยแบบตัวแปรเดียว (n=272) (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	ค่าเฉลี่ย ± S.D/ จำนวน (ร้อยละ)	unstandardized coefficient (95% CI)	standardized error	standardized coefficient (β)	t	P	F
อายุงาน	10.17±6.77	-0.01 (-0.01, 0.00)	0.00	-0.09	-1.53	0.126	(1,270) = 2.35
ระดับเงินเดือน							
<35000 บาท	23 (8.46)	กลุ่มอ้างอิง					(2,269) = 3.78
35001-45000 บาท	161 (59.19)	0.12 (-0.01, 0.25)	0.06	0.21	1.94	0.054*	
>45001 บาท	88 (32.35)	0.04 (-0.09, 0.17)	0.06	0.06	0.53	0.594	
ลักษณะงาน							
ผู้ป่วยนอก	94 (34.56)	กลุ่มอ้างอิง					(2,269) = 1.28
ผู้ป่วยใน	120 (44.12)	-0.06 (-0.14, 0.02)	0.04	-0.11	-1.54	0.125	
อื่นๆ	58 (21.32)	-0.05 (-0.15, 0.04)	0.04	-0.07	-1.09	0.277	
ประเภทการจ้างงาน							
ข้าราชการ	248 (91.20)	กลุ่มอ้างอิง					(1,270) = 0.58
พนักงานราชการ/อื่นๆ	24 (8.80)	-0.05 (-0.17, 0.08)	0.06	-0.05	-0.76	0.447	
ความพึงพอใจในงาน							
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ							
ด้านความสำเร็จของงาน	3.72±0.41	-0.09 (-0.17, -0.01)	0.04	-0.13	-2.20	0.029*	(1,270) = 4.83
ด้านความภาคภูมิใจในสายอาชีพ	3.41±0.43	-0.12 (-0.20, -0.04)	0.04	-0.18	-2.92	0.004*	(1,270) = 8.53
ด้านความชัดเจนของงาน	3.71±0.42	-0.06 (-0.15, 0.02)	0.04	-0.09	-1.50	0.134	(1,270) = 2.26
ด้านระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน	3.86±0.64	-0.04 (-0.09, 0.02)	0.02	-0.08	-1.29	0.198	(1,270) = 1.66
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.87±0.47	-0.13 (-0.20, -0.05)	0.03	-0.21	-3.51	<0.001*	(1,270) = 12.30
ปัจจัยค้ำจุน							
ด้านนโยบายการบริหาร	3.31±0.41	-0.13 (-0.21, -0.05)	0.04	-0.18	-3.03	0.003*	(1,270) = 9.21
ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน	2.87±0.43	-0.09 (-0.18, -0.02)	0.04	-0.14	-2.33	0.020*	(1,270) = 5.44
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.55±0.36	-0.11 (-0.21, -0.02)	0.04	-0.14	-2.33	0.020*	(1,270) = 5.45

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลใน เขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้สถิติถดถอยแบบตัวแปรเดียว (n=272) (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	ค่าเฉลี่ย \pm S.D/ จำนวน (ร้อยละ)	unstandardized coefficient (95% CI)	standardized error	standardized coefficient (β)	t	P	F
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	3.44 \pm 0.38	-0.09 (-0.18, -0.01)	0.04	-0.13	-2.09	0.037*	(1,270) = 4.38
ด้านบรรยากาศองค์กร	2.79 \pm 0.44	-0.07 (-0.15, 0.01)	0.03	-0.10	-1.81	0.072*	(1,270) = 3.27
ความผูกพันองค์กร							
ด้านทัศนคติ	3.40 \pm 0.35	-0.05 (-0.15, 0.05)	0.04	-0.06	-0.99	0.322	(1,270) = 0.99
ด้านพฤติกรรม	3.11 \pm 0.44	-0.20 (-0.28, -0.13)	0.03	-0.30	-5.25	<0.001*	(1,270) = 27.60
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐาน	2.98 \pm 0.47	-0.17 (-0.24, -0.10)	0.04	-0.27	-4.64	<0.001*	(1,270) = 21.57
ความสามารถในการเผชิญปัญหา							
ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรค	3.46 \pm 0.36	-0.04 (-0.17, 0.02)	0.04	-0.09	-1.60	0.111	(1,270) = 2.55
ด้านการรับรู้ต้นเหตุและรับผิดชอบปัญหา	3.41 \pm 0.39	-0.06 (-0.15, 0.03)	0.04	-0.08	-1.40	0.162	(1,270) = 1.96
ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ	3.53 \pm 0.37	-0.08 (-0.17, 0.01)	0.05	-0.10	-1.72	0.087*	(1,270) = 2.95
ด้านความอดทน	3.58 \pm 0.39	-0.06 (-0.14, 0.03)	0.04	-0.07	-1.27	0.204	(1,270) = 1.62

P<0.1*

สถิติ (P < 0.05) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (β = -0.23) สถานภาพสมรส (β = -0.17) และระดับเงินเดือน (กลุ่มเงินเดือนสูงมีความตั้งใจลาออกสูงกว่า) ขณะที่ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญในตัวแบบสุดท้าย

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า แม้เภสัชกรจะมีความพึงพอใจในเนื้องาน แต่กลับไม่พอใจต่อความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 2.87 \pm 0.47) ไม่พอใจต่อระดับความสำเร็จในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.28 \pm 0.62) และไม่พอใจต่อระดับเงินเดือนในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 1.86 \pm 0.60) ตลอดจนมีความคิดที่จะลาออกในเวลาอันใกล้ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.82 \pm 0.83) โดยปัจจัยที่สามารถ

พยากรณ์ความตั้งใจลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญในตัวแบบสุดท้าย คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรม สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน ซึ่งผลการวิจัยเหล่านี้นำมาสู่การอภิปรายในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา

จากการวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียวพบว่า มิติย่อยหลายด้านของความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรค มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาว่า ความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจะลดลง โดยความสัมพันธ์นี้ปรากฏใน

ตารางที่ 4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (n=272)

ตัวแปรทำนาย	unstandardized coefficient (95% CI)	standardized coefficient (β)	P
ปัจจัยประชากรศาสตร์			
อายุ	0.01 (-0.01,0.02)	0.12	0.223
สถานภาพสมรส			
โสด/หย่าร้าง	กลุ่มอ้างอิง		
สมรส	-0.11 (-0.21,-0.01)	-0.17	0.047*
ระดับเงินเดือน			
<35000 บาท	กลุ่มอ้างอิง		
35001-45000 บาท	0.15 (0.01,0.29)	0.25	0.035*
>45001 บาท	0.19 (0.01,0.37)	0.31	0.037*
ความพึงพอใจในงาน			
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	-0.01 (-0.12,0.11)	-0.02	0.852
ด้านความภาคภูมิใจในสายอาชีพ	-0.02 (-0.14,0.09)	-0.03	0.697
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	-0.04 (-0.14,0.06)	-0.06	0.466
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหาร	-0.04 (-0.16,0.08)	-0.05	0.521
ด้านค่าจ้างแรงงานและผลตอบแทน	0.03 (-0.08,0.13)	0.04	0.589
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.02 (-0.11,0.15)	0.02	0.805
ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	0.05 (-0.07,0.17)	0.07	0.403
ด้านบรรยากาศองค์กร	-0.01 (-0.09,0.08)	-0.01	0.957
ความผูกพันองค์กร			
ด้านพฤติกรรม	-0.15 (-0.28,-0.03)	-0.23	0.019*
ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม	-0.09 (-0.22,0.04)	-0.14	0.168
ความสามารถในการเผชิญปัญหา			
ด้านความสามารถในการจัดการผลกระทบ	-0.01 (-0.11,0.11)	-0.01	0.995

$R^2=0.1448$, adjusted $R^2=0.0933$, $F(15, 256)=2.86$, $P < 0.05^*$, $VIF_{max}=6.56$, $VIF_{mean}=2.66$

หลากหลายวิชาชีพทั้งในกลุ่มพยาบาล อาจารย์มหาวิทยาลัย และเภสัชกรโรงพยาบาล (8-10) เช่นเดียวกับแนวคิดเรื่องความสามารถในการเผชิญปัญหา ที่งานวิจัยหลายชิ้นสนับสนุนว่า บุคลากรที่มีทักษะนี้สูงจะสามารถรับมือกับความเครียดและภาวะหมดไฟได้ดีกว่า ซึ่งส่งผลให้มีความตั้งใจลาออกน้อยลง (11-12)

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำปัจจัยทั้งหมดมาพิจารณา ร่วมกันในตัวแบบการถดถอยพหุคูณ อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา กลับไม่

มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อค้นพบนี้ไม่ได้หมายความว่า ปัจจัยทั้งสองไม่มีความสำคัญ แต่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลดังกล่าว อาจเป็นผลกระทบทางอ้อม (indirect effect) ที่ส่งผ่านตัวแปรอื่นซึ่งมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกที่ชัดเจนกว่า แนวคิดนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rai และ Maheshwari ที่เสนอว่าความพึงพอใจในงานมักทำหน้าที่เป็นปัจจัยตั้งต้นที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร (15-16) กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความไม่พึงพอใจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอาจค่อย ๆ บั่นทอนความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่

ที่ความสามารถในการเผชิญปัญหา อาจทำหน้าที่เป็นเพียงปัจจัยช่วยบรรเทาที่มีขีดจำกัด และไม่สามารถชดเชยปัจจัยเชิงลบเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อในระยะยาว

ปรากฏการณ์นี้สามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ด้วยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (5-6) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจที่เกิดจากเนื้องานโดยตรง เช่น ความสำเร็จของงานหรือความภาคภูมิใจในอาชีพ จัดเป็นปัจจัยจูงใจซึ่งช่วยสร้างความสุข แต่ไม่ได้ป้องกันความทุกข์ในทางกลับกัน ปัญหาเรื่องเงินเดือนและความก้าวหน้าจัดเป็นปัจจัยค้ำจุนซึ่งหากมีไม่เพียงพอจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจได้ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แม้เกสซกรจะพยายามสร้างความสุขจากปัจจัยจูงใจได้ดีเพียงใด แต่การที่ระบบไม่สามารถตอบสนองปัจจัยค้ำจุนขั้นพื้นฐานได้ สร้างภาวะความไม่พอใจจนบดบังอิทธิพลเชิงบวกอื่น ๆ ไป ทำให้ปัจจัยด้านบวกเหล่านี้ไม่ถูกนำมาพิจารณาในการตัดสินใจลาออกในขั้นสุดท้าย

ความผูกพันองค์กร

โมเดลการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกที่ลดลงคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91.20) ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดจากการที่บุคคลรับรู้ถึงต้นทุนที่จะต้องสูญเสียหากลาออก กล่าวคือ บุคคลไม่ได้อยู่ต่อเพราะต้องการที่จะอยู่ แต่เป็นเพราะรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่ (7) ผลการวิจัยเชิงพรรณานับสนุนประเด็นนี้อย่างชัดเจนโดยพบว่าคำถามข้อที่ได้คะแนนสูงสุดในมิติของความผูกพันองค์กรในด้านพฤติกรรม คือข้อที่ว่า จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไปเนื่องจากมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม เช่น การได้ทำงานใกล้บ้านหรือครอบครัว ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ด้วยลักษณะเฉพาะของข้าราชการที่มาพร้อมกับผลประโยชน์ระยะยาวที่จับต้องได้ เช่น ความมั่นคงในการจ้างงาน สิทธิในการรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบโดยตรงของความผูกพันด้านพฤติกรรมตามกรอบแนวคิดของ Allen and Meyer (7) ยิ่งไปกว่านั้น ในบริบทปัจจุบันที่ตำแหน่งข้าราชการมีจำกัดและได้มาด้วยความยากลำบาก ต้นทุนของการลาออกจึงไม่ใช่แค่การสูญเสียผลประโยชน์ในอนาคต แต่ยังรวมถึงการสูญเสียตำแหน่งที่ตนเองได้ใช้ความพยายามอย่างสูงเพื่อให้ได้มา (17) อย่างไรก็ตาม การที่กลไกการรักษาบุคลากรตั้งอยู่บนรากฐานของความจำเป็น

มากกว่าความภักดีทางใจ ถือเป็นความเสี่ยงในระยะยาว เพราะหากมีข้อเสนอจากภาคเอกชนที่ให้ผลตอบแทนสูงพอที่จะชดเชยต้นทุนเหล่านี้ได้ องค์กรจะมีความเสี่ยงสูงที่จะสูญเสียบุคลากรไปในทันที

ความตั้งใจลาออก

ในขณะที่มีปัจจัยยึดเหนี่ยวที่ค้นพบ ข้อมูลเชิงพรรณนาก็ได้เผยให้เห็นประเด็นที่สวนทางกัน นั่นคือกลุ่มตัวอย่างยังคงมีความคิดที่จะลาออกภายใน 1 ปีอยู่ในระดับสูง ซึ่งความขัดแย้งนี้แสดงให้เห็นว่าต้องมีปัจจัยผลักดัน (push factors) ที่ทำงานอยู่เบื้องหลัง โดยผลการวิเคราะห์ได้เชื่อมโยงไปยังกลุ่มเสี่ยงที่สำคัญ คือ กลุ่มเกสซกรที่มีประสบการณ์สูง (สะท้อนจากระดับเงินเดือนที่สูง) และมีความคล่องตัว (สถานภาพโสด) ปรากฏการณ์ที่กลุ่มเกสซกรเงินเดือนสูงกลับมีความตั้งใจลาออกสูงกว่า อาจอธิบายได้ว่าเป็นสภาวะข้อจำกัดในการเติบโตในสายอาชีพและค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงพรรณนาที่พบว่า เกสซกรมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและค่าตอบแทนในระดับต่ำ เมื่อเกสซกรที่มีประสบการณ์สูงรู้สึกว่า ตนเองเผชิญกับข้อจำกัดในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ (career ceiling) (18) รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และมองไม่เห็นโอกาสในการเติบโตต่อไป ความรู้สึกดังกล่าวจึงกลายเป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มีแนวโน้มที่จะลาออก สถานการณ์นี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาการสูญเสียบุคลากรสาธารณสุขไปยังภาคเอกชนโดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความก้าวหน้าเป็นแรงผลักดันหลัก (19-20) ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ที่การรับรู้ถึงการแลกเปลี่ยนที่ไม่สมดุล (imbalanced exchange) ระหว่างสิ่งที่ทุ่มเทให้กับองค์กรกับผลประโยชน์ที่คาดหวังในอนาคต นำไปสู่ความตั้งใจที่จะแสวงหาโอกาสใหม่ที่ดีกว่า (21) ในบริบทนี้เอง การที่ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการเผชิญปัญหา ไม่มีนัยสำคัญในตัวแบบสุดท้ายอาจอธิบายได้ว่า ปัจจัยเชิงบวกเหล่านี้อาจไม่เพียงพอที่จะชดเชยการรับรู้ถึงข้อจำกัดเชิงโครงสร้างในระยะยาวได้

จากผลการวิจัย สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้ได้ดังนี้

1) สำหรับผู้บริหารระดับโรงพยาบาล ควรสร้างความผูกพันทางใจ (affective commitment) เพิ่มเติม

นอกเหนือจากความผูกพันด้านพฤติกรรม ผ่านการสร้างระบบยกย่องชมเชย เพิ่มบทบาทในทีมสหสาขาวิชาชีพ และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในระดับปฏิบัติการเพื่อลดความรู้สึกตีบตันในสายอาชีพ

2) สำหรับผู้กำหนดนโยบายระดับกระทรวง ควรเร่งรัดการปฏิรูปโครงสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น การขยายกรอบตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนและสอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรคำนึงถึงในการแปลผล ประการแรก การออกแบบวิจัยเป็นแบบตัดขวาง ซึ่งสามารถระบุได้เพียงความสัมพันธ์ ณ จุดเวลาเดียว แต่ไม่สามารถสรุปความเป็นเหตุเป็นผลได้ ประการที่สอง การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบบสะดวก ตัวอย่างจึงอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ ประการที่สาม อัตราการตอบกลับแบบสอบถามอยู่ที่ร้อยละ 44.08 จึงอาจเกิดอคติจากการไม่ตอบสนอง กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบแบบสอบถามอาจมีลักษณะหรือทัศนคติที่แตกต่างจากผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญ ประการที่สี่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยอ้างอิงจากแนวคิดที่เกี่ยวข้องและผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเท่านั้น แต่ยังมีได้ทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดครั้งนี้ และประการสุดท้าย ตัวแบบพยากรณ์สามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกได้ในระดับหนึ่ง (adjusted R² = 0.093) ซึ่งหมายความว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแบบที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือวัฒนธรรมองค์กร

สรุป

การตัดสินใจลาออกของเภสัชกรโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตสุขภาพที่ 8 เป็นกระบวนการประเมินอย่างมีเหตุผลระหว่างปัจจัยยึดเหนี่ยว คือ ความผูกพันด้านพฤติกรรมและสถานภาพสมรส และปัจจัยผลักดัน คือ ข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าและค่าตอบแทนในกลุ่มเภสัชกรที่มีประสบการณ์สูง แม้ว่าตัวแบบการถดถอยพหุคูณจะพบปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ในภาพรวมตัวแบบสามารถอธิบายความตั้งใจลาออกได้น้อย (adjusted R² = 0.093)

ความแปรปรวนอีกประมาณร้อยละ 90 ยังคงไม่ถูกอธิบายด้วยตัวแบบนี้

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกรายที่ผู้วิจัยขอข้อมูลเพิ่มเติม ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านเภสัชกรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Hfocus. Critical shortage of government pharmacists, urging the Ministry of Public Health to increase positions for primary care [online]. 2017 [cited Aug 19, 2023]. Available from: www.hfocus.org/content/2017/09/14623.
2. Wanapiira P. Burnout and job satisfaction among hospital pharmacists [master thesis]. Phitsanulok: Naresuan University; 2022.
3. Sithibunchakorn P. Relationship between organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention with adversity quotient as a moderator [independent study]. Bangkok: Thammasat University ; 2017.
4. Strategy and Information Division, Health Region 8 Office. Basic information of hospitals under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health [online]. 2023 [cited Jun 19, 2023]. Available from: r8way.moph.go.th/r8way/
5. Herzberg F. One more time: how do you motivate employees? Harv Bus Rev 1987; 65: 109-20.
6. Herzberg F. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959.
7. Allen NJ, Meyer JP. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. J Vocat Behav 1996; 49: 252-76.
8. Mott DA, Doucette WR, Gaither CA, Pedersen CA, Schommer JC. Pharmacists' attitudes toward worklife:

- results from a national survey. *J Am Pharm Assoc* 2004; 44: 326-36.
9. Jinarat W. The influence of human resource management on job satisfaction and employee retention. *NIDA Business Journal* 2022; 31: 61-75.
 10. Alam A, Asim M. Relationship between job satisfaction and turnover intention. *Int J Hum Resour Stud* 2019; 9: 163.
 11. Phoolka ES, Kaur N. Adversity quotient: a new paradigm to explore. *Contemp Bus Stud* 2012; 3: 67-78.
 12. Widodo W, Gustari I, Chandrawaty C. Adversity quotient promotes teachers' professional competence more strongly than emotional intelligence: evidence from Indonesia. *J Intell* 2022; 10: 44.
 13. Sinyen C. The relationship between motivation and employee retention in ABP Café (Thailand) Co., Ltd. [independent study]. Bangkok: Sripatum University; 2015.
 14. Chandramano S, Pasunon P. Factors affecting employees' intention to resign at the Energy Regulatory Commission Office [master thesis]. Bangkok: Silpakorn University; 2014.
 15. Rai A, Maheshwari S. Exploring the mediating role of work engagement between the linkages of job characteristics with organizational engagement and job satisfaction. *Manag Res Rev* 2021; 44: 133-57.
 16. Rai A, Chawla G. Exploring the interrelationship among job resources, job demands, work and organizational engagement. *Int J Product Perform Manag* 2022; 71: 1916-34.
 17. Becker HS. Notes on the concept of commitment. *Am J Sociol* 1960; 66: 32-40.
 18. Hfocus. Pharmacists' turn: on 25 March the Ministry of Public Health to discuss with the Civil Service Commission for advancement to "specialist pharmacist" [online]. 2024 [cited Sep 2, 2025]. Available from: www.hfocus.org/content/2024/03/30062.
 19. Diew-Isares W, Khamyu A, Silamom B. Factors influencing retention of Generation Y professional nurses in a hospital [independent study]. Chonburi: Burapha University; 2017.
 20. Toyin-Thomas P, Ikhurionan P, Omoyibo EE, Iwegim C, Ukueku AO, Okpere J, et al. Drivers of health workers' migration, intention to migrate and non-migration from low/middle-income countries, 1970–2022: a systematic review. *BMJ Glob Health* 2023; 8: e012338.
 21. Blau PM. Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons; 1964.