

## ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร

### Factors Effecting Resignation of the Personnel Working in Yasothon Hospital

Nongnut Tantiwathanasathian, R.N.

Yasothon hospital

Yasothon province

นางนุช ตันติวัฒน์เสถียร พว.

โรงพยาบาลยโสธร

จังหวัดยโสธร

#### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์** การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 320 คน เก็บข้อมูลทุกตำแหน่งที่ทำงานในโรงพยาบาลยโสธร

**วิธีการศึกษา** วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

**ผลการศึกษา** พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.9 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 ประเภทการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.8 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 56.6 มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 44.1 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 46.6 มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดยโสธร ร้อยละ 82.8 และมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.1

**สรุป** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศและอายุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประเภทการจ้างงาน รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ภูมิลำเนา และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออก

#### Abstract

**Objective:** This research examined the factors which effected the resignation decision of the personnel working in Yasothon Hospital. The purpose of this research was to 1) the general information of the personnel of the hospital and 2) the factors which effected the decision of their resignation. Data collection process was conducted through questionnaire. Sampling respondents included 320 people from all working positions in Yasothon hospital.

**Method:** The data were analyzed using statistical methodology consisted of the frequency distribution computing, percentage, mean, standard deviation calculation. The analysis of coherence was conducted through the Pearson Product Moment Correlation Coefficients.

**Results:** The research results of the study of the personnel were based on the data obtained from 320 questionnaire respondents; 80.9% of which were female at the age range of 30-39 years old (30.0%). The majority of the respondents earned bachelor degree; 61.9%. Considering their occupation, they mainly

worked as civil servants; 52.8%, while others worked in different positions; 56.6%, large proportion. With average salary of 10,001–30,000 baht (based on 44.1% of respondent). 44.6% of the respondents had worked in the hospital for 1-10 years. 82.8% lived in Yasothon province. 53.1% were married.

**Conclusion:** The coefficient indicated that gender and age effected the resignation decision at the level of significance of 0.05 The employment status, income, and working period length cohered with the decision at the significance level of 0.01, Among the factors which do not affect the decision were education level, job position, residential area, and marriage status. For both relevant factors as addressed by the result of the Pearson Product Moment Correlation Coefficient analysis, the direction of coherence showed correlation of the same direction. The hospital's organizational factors which effected the decision included the stability of hospital work, occupational progress opportunity, organizational policy with human resource administration, and income/welfare. The statistical significance was stated at the level of 0.05 and 0.01

**Keyword:** Factors effecting resignation decision

## บทนำ

โรงพยาบาลยโสธร เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดและเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพในหลากหลายสาขา ตั้งแต่ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมและป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ บุคลากรของโรงพยาบาลประกอบไปด้วยหลากหลายวิชาชีพที่จะต้องให้บริการตามลักษณะของความเจ็บป่วยหรือบริการนั้น เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักกายภาพบำบัด และอื่นๆ รวมทั้งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ พนักงานประจำตึก พนักงานเปล พนักงานทำความสะอาดและพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นต้น

ปัจจุบันโรงพยาบาลยโสธร มีจำนวนบุคลากรทั้งหมดดังนี้ ข้าราชการ 606 คน ลูกจ้างประจำ 27 คน พนักงานราชการ 45 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 351 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 20 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 148 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน (พนักงานทำความสะอาด) 51 คน และรายคาบ 5 คน รวมทั้งหมด 1,253 คน พบว่า บุคลากรเกือบทุกตำแหน่งมีการลาออกอยู่เสมอ จากการเก็บสถิติข้อมูลการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร ปี 2560-2564 ดังนี้ 2.60, 1.50, 2.28, 2.20 และ 1.87 ตามลำดับ จากปัญหาการลาออกของบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ ส่งผลต่อการให้บริการในด้านต่างๆ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ระยะเวลาการรอคอยคุณภาพการบริการ และปัญหาต่างๆ

ดังนั้น จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร” ซึ่งทางโรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม รวมถึงการคำนึงถึงสวัสดิการผลประโยชน์ในด้านต่างๆ อีกทั้งมีการสนับสนุนบุคลากร ในเรื่องการพัฒนาการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบว่าบุคลากร เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล พนักงานช่วยเหลือคนไข้ พนักงานเปลและอื่นๆ ยังลาออกอยู่เสมอ ทำให้เกิดผลกระทบต่อโรงพยาบาล ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ในการทำงาน เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกให้น้อยลง และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการวางแผนกำลังคนที่ขาดแคลนให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร

## แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการวิจัยครั้งนี้

1. ความหมายของการลาออกจากงาน
2. ความหมายของความตั้งใจลาออกจากงาน
3. ผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร
4. ประเภทของการลาออก
5. รูปแบบของกระบวนการลาออกจากงาน
6. แนวทางศึกษาเกี่ยวกับการลาออก
7. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน
8. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการลาออกจากงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร จำนวน 320 คน โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2565

### สมมติฐานการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร
2. ปัจจัยโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร

### วิธีการดำเนินงาน

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร จำนวน 320 คน โดยใช้สูตร Taro Yamane ในการคำนวณกลุ่มประชากร โดยการใชแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความมีจำนวน 3 ส่วน ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร 5 ด้าน จำนวน 50 ข้อ
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน จำนวน 10 ข้อ

นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS หาค่าร้อยละ (Precent), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson product moment correlation)

### ผลการศึกษา

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (N=320)

|                       | ข้อมูลส่วนบุคคล   | จำนวน (คน)       | ร้อยละ |
|-----------------------|---|------------------|--------|
| เพศ                   | ชาย   | 61               | 19.1   |
|                       | หญิง  | 259              | 80.9   |
| อายุ                  | 20 - 29 ปี  | 62               | 19.4   |
|                       | 30 - 39 ปี  | 96               | 30.0   |
|                       | 40 - 49 ปี  | 75               | 23.4   |
|                       | 50 - 59 ปี  | 84               | 26.3   |
|                       | มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป  | 3                | 0.9    |
|                       | อายุเฉลี่ย (Mean) = 40.33, S.D. = 10.72, Max = 61 และ Min = 20                  |                  |        |
|                       | ระดับการศึกษาสูงสุด   | มัธยมศึกษาตอนต้น | 14     |
| ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา |   | 49               | 15.3   |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย     |   | 36               | 11.3   |
| ปริญญาตรี             |   | 198              | 61.9   |
| ปริญญาโท              |   | 20               | 6.3    |
| สูงกว่าปริญญาโท       |   | 3                | 0.9    |
| ประเภทการจ้างงาน      | ข้าราชการ   | 169              | 52.8   |
|                       | ลูกจ้างประจำ  | 9                | 2.8    |
|                       | พนักงานราชการ   | 24               | 7.5    |
|                       | พนักงานกระทรวงสาธารณสุข   | 71               | 22.2   |
|                       | ลูกจ้างเงินบำรุง (รายเดือน)   | 5                | 1.6    |
|                       | ลูกจ้างเงินบำรุง (รายวัน, รายคาบ)   | 42               | 13.1   |
|                       | ตำแหน่ง   | แพทย์            | 9      |
| ทันตแพทย์             |   | 13               | 4.1    |
| เภสัช                 |   | 3                | 0.9    |
| พยาบาลวิชาชีพ         |   | 114              | 35.6   |
| อื่นๆ                 |   | 181              | 56.6   |
| รายได้                | น้อยกว่า 10,000 บาท   | 73               | 22.8   |
|                       | 10,001 - 30,000 บาท   | 141              | 44.1   |
|                       | 30,001 - 50,000 บาท   | 71               | 22.2   |
|                       | 50,001 - 70,000 บาท   | 33               | 10.3   |
|                       | 70,001 - 90,000 บาท   | 2                | 0.6    |
|                       | รายได้เฉลี่ย (Mean) = 26,473.86, S.D. = 17,359.52, Max = 80,000 และ Min = 6,000 |                  |        |

|                    | ข้อมูลส่วนบุคคล   | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|---|------------|--------|
| ระยะเวลาปฏิบัติงาน | 1 - 10 ปี   | 149        | 46.6   |
|                    | 11 - 20 ปี  | 68         | 21.3   |
|                    | 21 - 30 ปี  | 72         | 22.5   |
|                    | 31 - 40 ปี  | 30         | 9.4    |
|                    | 41 - 50 ปี  | 1          | 0.3    |
|                    | ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย (Mean) = 14.62, S.D. = 10.62, Max = 42 และ Min = 1 |            |        |
| ภูมิลำเนา          | ยโสธร   | 256        | 82.8   |
|                    | ร้อยเอ็ด  | 15         | 4.7    |
|                    | อุบลราชธานี   | 10         | 3.1    |
|                    | อำนาจเจริญ  | 7          | 2.2    |
|                    | อื่นๆ   | 23         | 7.2    |
| สถานภาพการสมรส     | โสด   | 120        | 37.5   |
|                    | สมรส  | 170        | 53.1   |
|                    | หย่า/ แยก   | 30         | 9.4    |

จากตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 320 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.9 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 30.0 อายุเฉลี่ย 40.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 10.72 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.9 ประเภท การจ้างงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 52.8 เป็นตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 56.6 มีรายได้ 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 44.1 รายได้เฉลี่ย 26,473.86 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 17,359.52 ระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ร้อยละ 46.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.64 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 10.62 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่จังหวัดยโสธร ร้อยละ 82.8 และมีสถานะสมรสมากกว่าร้อยละ 53.1

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

| ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน  | Mean | S.D.  | มีผลระดับ      |
|---|------|-------|----------------|
| 1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด                           | 4.21 | 1.828 | ระดับมากที่สุด |
| 2. ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ                           | 4.11 | 0.738 | ระดับมาก       |
| 3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม                             | 3.86 | 0.801 | ระดับมาก       |
| 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา   | 4.03 | 0.749 | ระดับมาก       |
| 5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น | 4.03 | 0.850 | ระดับมาก       |
| 6. องค์กรท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ                        | 3.67 | 0.890 | ระดับมาก       |
| 7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย                                    | 3.78 | 0.792 | ระดับมาก       |
| 8. ปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายมีปริมาณไม่เท่าเทียมกัน                        | 3.38 | 0.930 | ระดับมาก       |
| 9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ  | 3.30 | 0.895 | ระดับปานกลาง   |

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน   | Mean | S.D.  | มีผลระดับ    |
|---|------|-------|--------------|
| 1. ท่านให้ความเชื่อถือ และยอมรับในตัวหัวหน้างาน   | 4.18 | 0.768 | ระดับมาก     |
| 2. ท่านสามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ   | 4.12 | 0.846 | ระดับมาก     |
| 3. หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน   | 4.00 | 0.858 | ระดับมาก     |
| 4. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ                        | 3.92 | 0.851 | ระดับมาก     |
| 5. หัวหน้างานของท่านเป็นคนมีความรู้ความสามารถ ทั้งในเรื่องงานและครองใจคน                      | 3.97 | 0.876 | ระดับมาก     |
| 6. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน  | 2.53 | 1.241 | ระดับน้อย    |
| 7. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี                                | 3.92 | 0.794 | ระดับมาก     |
| 8. เมื่อท่านประสบปัญหาจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว | 3.74 | 0.856 | ระดับมาก     |
| 9. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  | 3.99 | 0.813 | ระดับมาก     |
| 10. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน   | 3.93 | 0.798 | ระดับมาก     |
| 11. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน   | 2.63 | 1.106 | ระดับปานกลาง |
| 12. ท่านรู้สึกอึดอัดใจอย่างไม่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน                                      | 2.51 | 1.125 | ระดับน้อย    |
| 13. ท่านมีความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน  | 2.82 | 1.234 | ระดับปานกลาง |

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ ท่านให้ความเชื่อถือ และยอมรับในตัวหัวหน้างาน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกอึดอัดใจอย่างไม่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

| ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  | Mean | S.D.  | มีผลระดับ    |
|--|------|-------|--------------|
| 1. ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น                          | 3.98 | 0.916 | ระดับมาก     |
| 2. ท่านพอใจสัญญาจ้างงานของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่                                   | 3.70 | 0.921 | ระดับมาก     |
| 3. ท่านเชื่อว่าโรงพยาบาลสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า                  | 3.85 | 0.919 | ระดับมาก     |
| 4. โรงพยาบาลของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติม/ปรับปรุง พัฒนาตนเอง                      | 3.59 | 1.000 | ระดับมาก     |
| 5. ท่านพอใจวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่                                | 3.40 | 0.987 | ระดับปานกลาง |
| 6. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำเนินตำแหน่งสูงขึ้น   | 3.25 | 1.109 | ระดับปานกลาง |
| 7. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ       | 3.42 | 1.032 | ระดับมาก     |
| 8. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน | 3.52 | 0.979 | ระดับมาก     |
| 9. ท่านมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่        | 3.73 | 0.819 | ระดับมาก     |
| 10. ท่านใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย                                   | 3.84 | 0.840 | ระดับมาก     |
| 11. โรงพยาบาลของท่าน ไม่ให้ความสนใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน        | 2.99 | 1.086 | ระดับปานกลาง |
| 12. ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ                          | 2.78 | 1.056 | ระดับปานกลาง |

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร

| ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร  | Mean | S.D.  | มีผลระดับ    |
|--|------|-------|--------------|
| 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว                                 | 3.72 | 0.768 | ระดับมาก     |
| 2. ผู้บริหารของโรงพยาบาล ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงาน                                | 3.70 | 0.806 | ระดับมาก     |
| 3. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม                                     | 3.56 | 0.883 | ระดับมาก     |
| 4. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความรู้ ความสามารถ                      | 3.52 | 0.899 | ระดับมาก     |
| 5. โรงพยาบาลของท่านไม่มีนโยบายหรือแผนงานชัดเจนเพียงพอ                                | 2.98 | 1.001 | ระดับปานกลาง |
| 6. ท่านไม่ค่อยได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของโรงพยาบาล<br>อย่างเพียงพอ | 2.98 | 0.990 | ระดับปานกลาง |
| 7. โรงพยาบาลมีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบบุคลากรมากเกินไป                               | 2.71 | 1.077 | ระดับปานกลาง |
| 8. นโยบายการบริหารงานของโรงพยาบาลยังไม่เหมาะสม                                       | 2.85 | 1.072 | ระดับปานกลาง |

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร ส่วนใหญ่อยู่ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรมากที่สุด คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบบุคลากรมากเกินไป

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

| ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล  | Mean | S.D.  | มีผลระดับ    |
|--|------|-------|--------------|
| 1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ   | 3.25 | 1.035 | ระดับปานกลาง |
| 2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะงาน<br>ที่คล้ายกัน                | 3.17 | 1.051 | ระดับปานกลาง |
| 3. อัตราการขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน   | 3.05 | 1.113 | ระดับปานกลาง |
| 4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี  | 3.14 | 1.065 | ระดับปานกลาง |
| 5. สวัสดิการต่างๆ ของโรงพยาบาลในปัจจุบันมีความเหมาะสม  | 3.22 | 1.024 | ระดับปานกลาง |
| 6. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนของโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทน<br>จากโรงพยาบาลอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน | 2.79 | 1.059 | ระดับปานกลาง |
| 7. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น   | 3.40 | 1.202 | ระดับปานกลาง |
| 8. โรงพยาบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่                                 | 3.97 | 1.109 | ระดับมาก     |

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลมากที่สุด คือ โรงพยาบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนของโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากโรงพยาบาลอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน

**ส่วนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร**  
**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร

| ข้อคำถาม  | Mean | S.D.  | มีผลระดับ    |
|---|------|-------|--------------|
| 1. หากโรงพยาบาลเปิดโอกาสให้โอนย้ายได้ ท่านจะขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น           | 2.96 | 1.296 | ระดับปานกลาง |
| 2. ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน                                    | 2.68 | 1.259 | ระดับปานกลาง |
| 3. หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน                          | 3.21 | 1.290 | ระดับปานกลาง |
| 4. ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลหรือองค์กรอื่น               | 2.68 | 1.198 | ระดับปานกลาง |
| 5. ท่านกำลังมองหางานใหม่  | 2.34 | 1.172 | ระดับน้อย    |
| 6. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้                            | 2.65 | 1.314 | ระดับปานกลาง |
| 7. ท่านรู้สึกว่ามีงานใด เหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน           | 3.16 | 1.084 | ระดับปานกลาง |
| 8. ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับโรงพยาบาลนี้ไปจนเกษียณอายุ                         | 3.50 | 1.174 | ระดับมาก     |
| 9. ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม | 2.94 | 0.995 | ระดับปานกลาง |
| 10. ท่านคิดว่าการปรับตัวใหม่ในโรงพยาบาลหรือองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก              | 3.22 | 0.985 | ระดับปานกลาง |

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การรับรู้ความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมากที่สุด คือ ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับโรงพยาบาลนี้ไปจนเกษียณอายุ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านกำลังมองหางานใหม่

**ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน**

**ตารางที่ 8** ตารางวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาลกับการตัดสินใจลาออก โดยการวิเคราะห์แบบเพียร์สัน

| ตัวแปร | W | R    | S      | P      | M      |
|--------|---|------|--------|--------|--------|
| W      | 1 | .098 | .064   | .021   | .054   |
| R      |   | 1    | .273** | .333** | .123*  |
| S      |   |      | 1      | .428** | .125*  |
| P      |   |      |        | 1      | .221** |
| M      |   |      |        |        | 1      |

**หมายเหตุ**

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

W หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

R หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

S หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

P หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร

M หมายถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว



ผลการทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาลกับการตัดสินใจลาออก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกับ และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## วิจารณ์และอภิปรายผล

จากการวิจัยศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร อภิปรายผลได้ ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และ 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

### 1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ<sup>1</sup> ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 384 ราย ด้วยการใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (4.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย (4.24) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย (4.19) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย (4.10) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 2) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ ท่านให้ความเชื่อถือและยอมรับในตัวหัวหน้างาน และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกอึดอัดใจอย่างไม่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาดาวเดือน โลหิตปุระ และคณะ<sup>1</sup> ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง จำนวน 384 ราย โดยการใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (4.11) เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน คือด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ย (4.24) รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร มีค่าเฉลี่ย (4.19) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย (4.10) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวม ของพนักงานบริษัทเอกชน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.061 ถึง 0.757 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านนโยบายการบริหารกับด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3) ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณ์งานเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชูเกียรติ จากใจชน และคณะ<sup>2</sup> ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ อายุงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานมีผลต่อการลาออกของพนักงานจากบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 อย่างไร คณะผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานจำนวน 67 คนที่กำลังจะลาออกจากบริษัท ซึ่งอยู่ในขั้นตอนสุดท้ายของสัญญาจ้างและปฏิบัติมาขึ้นต้นก่อนการสิ้นสุดการจ้างพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปีที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพต่างจากพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 2 ปี ที่ลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2556-2559 มีความพึงพอใจในเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 2 ปีพนักงานที่ลาออกช่วงปี พ.ศ.2556-2559 มีความพึงพอใจนอกงาน ได้แก่ ระบบการบริหารงานภายใน/ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน การติดต่อสื่อสาร/ประสานงาน ค่าตอบแทน/สวัสดิการสูงกว่าความพึงพอใจในงาน อันได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพและการฝึกอบรมและพัฒนา นอกจากนี้ยังพบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานแต่ละด้านกับความพึงพอใจในงานด้านอื่นๆ

### 4) ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร ภาพรวมอยู่ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับมาก โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรมากที่สุด คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ โรงพยาบาลมีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบบุคลากรมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรัชยา เจียวก๊ก และคณะ<sup>3</sup> ได้ศึกษาการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับขั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลตามเกณฑ์กำหนดและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสนับโบลล์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคามีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

#### 5) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องมากที่สุด คือ โรงพยาบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าค่าตอบแทนของโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากโรงพยาบาลอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญา ญาณพิบูลย์ และคณะ<sup>4</sup> ได้ศึกษาแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษาธนาคารซีไอเอ็มบีไทย จำกัด (มหาชน) การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่และแนวโน้มการลาออก เพื่อกำหนดแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานธนาคาร ซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงคือ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 5 คน และพนักงาน จำนวน 800 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและแบบสอบถามกับพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในด้านความพึงพอใจของพนักงานที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำด้วยความรู้ความสามารถ งานมีความหลากหลาย และตำแหน่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่พนักงานมีการเห็นด้วยมากที่สุด คือ มีความทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรอื่นสามารถตอบสนองที่ได้มากกว่า ดังนั้นการนำเสนอแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่ได้พิจารณาจากผลการศึกษาได้แนวทางดังนี้ 1) การส่งเสริมด้านการรักษาทรัพยากรบุคคลให้แนวทางที่ชัดเจนในการเจริญเติบโตสายอาชีพให้กับพนักงาน 2) การปรับปรุงด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล โดยการหมุนเวียนงานที่ดี ทำให้นักงงานเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ 3) ความเป็นธรรมในการบริหารค่าตอบแทนและ 4) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีของพนักงาน

#### สรุปผล

โรงพยาบาลยโสธร เป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดและเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ จะเห็นได้ว่าบุคลากรของโรงพยาบาลประกอบไปด้วยหลากหลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพและอื่นๆ ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 1,253 คน บุคลากรเกือบทุกตำแหน่งมีการลาออกอยู่เสมอ จากการเก็บข้อมูลสถิติของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล<sup>5</sup> ช่วงระหว่างปี 2560-2564 ดังนี้ 2.60, 1.50, 2.28, 2.20 และ 1.87 ตามลำดับ จากปัญหาการลาออกของบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ ส่งผลต่อการให้บริการในด้านต่างๆ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ในการทำงานลดปัญหาการลาออกให้น้อยลง และเป็นการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ในการวางแผนกำลังคนที่ขาดแคลนให้เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมในระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาลกับการตัดสินใจลาออก พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันมีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร ผู้ศึกษาขอเสนอแนะข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพื่อลดปัญหาการตัดสินใจลาออกของบุคลากรในโรงพยาบาล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จึงควรทบทวนเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การกำหนดคุณสมบัติบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของโรงพยาบาลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น โรงพยาบาลต้องเล็งเห็นความสำคัญของลักษณะงานว่ามีความเหมาะสมกับบุคลากรหรือไม่ ลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดความเครียดเนื่องจากไม่มีความมั่นคงหรืองานล้นมือจนขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวหรือไม่ ซึ่งโรงพยาบาลควรใช้คนให้ถูกงานเพื่อบุคลากรจะได้รู้สึกผูกพันกับงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการมอบหมายงานใหม่ๆที่สามารถเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้หลากหลายไม่จำเจ พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานได้มากยิ่งขึ้นและอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตาม หัวหน้าคือถือเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารจัดการงานด้านบุคคลในโรงพยาบาล เนื่องจากหัวหน้าจะเข้าใจและรู้รายละเอียดเกี่ยวกับบุคลากรมากกว่าบุคคลอื่นๆเพราะคลุกคลีทำงานอยู่ตลอดเวลา และส่วนใหญ่หัวหน้ามักจะได้รับความรู้สึกรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานในปัจจุบัน และควรมีการฝึกอบรมหรือประชุมกับหัวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ส่วนของเพื่อนร่วมงานควรให้มีการทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างกลุ่มงานหรือฝ่ายงาน รวมทั้งมีการเปิดใจพูดคุยร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้ง และเป็นการเสริมสร้างให้เกิดความสามัคคีในเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

3. ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้น โรงพยาบาลควรแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้ามั่นคงที่เป็นรูปแบบต่างๆ ควรมีการหมุนเวียนเคลื่อนย้ายภายในโรงพยาบาลทั้งในแนวราบ เช่น มีการเปลี่ยนตารางเวร ไม่ควรมีการทำกรงขี้ไก่ เป็นต้น ในส่วนแนวตั้ง เช่น มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งตามวาระที่กำหนด เป็นต้น อีกทั้งโรงพยาบาลสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาวิชาการหรือทางเทคนิค ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรมีความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งงาน

4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นอยู่ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงระดับมาก ดังนั้น เพื่อเป็นการปรับปรุงและสร้างให้เกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร โรงพยาบาลควรทำการวิเคราะห์นโยบายการบริหารงานที่มีอยู่ในปัจจุบันว่านโยบายนั้นมีความยุติธรรมต่อบุคลากรเพียงพอ และได้มีการสื่อสารไปถึงบุคลากรทุกระดับได้ทั่วถึง ถ้าหากนโยบายไม่ชัดเจนหรือไม่ยุติธรรมอาจทำบุคลากรเกิดความไม่พอใจและไม่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการประเมินสถานการณ์ต่างๆอยู่เสมอ เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล เป็นปัจจัยหนึ่งที่บุคลากรแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โรงพยาบาลควรพิจารณาอัตราผลตอบแทนในปัจจุบันที่จ่ายให้กับบุคลากร และควรปรับอัตราผลตอบแทนให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับวุฒิ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของแต่ละระดับ โดยผลตอบแทนควรตอบสนองกับความต้องการและเปรียบเทียบกับบุคลากรที่อยู่ในโรงพยาบาลระดับเดียวกันที่อยู่ใกล้เคียงกันได้ ตลอดจนมีความเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในสาขาวิชาชีพเดียวกันในสังคม

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษากับองค์กรอื่นๆที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากร เช่น ที่พัก การเดินทางมาทำงาน เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

1. ดาวเดือน โลहितปุระ, ชัยวัฒน์ สมศรี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ 2561; 28(1): 168-78.
2. ชูเกียรติ จากใจชน, นัยนา จันจิระสกุล, จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์, ทรงวุฒิ บุริมจิตต์, ศรีสมร สันทับ. ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 2560; 12(42): 45-56.
3. จิรัชยา เจียวก๊ก, วันชัย ธรรมสังการ, ปรียา แก้วพิมล. การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA DEVELOPMENT JOURNAL 2557; 55(3): 110-44.
4. ธัญนาฏ ญาณพิบูลย์, อารีย์ นัยพินิจ. แนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล กรณีศึกษานาครซีไอเอ็มบี ไทย จำกัด (มหาชน). วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2555; 5(2): 21-34.
5. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยโสธร. ข้อมูลสถิติการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลยโสธร ปี 2560-2564. ยโสธร; 2565.

