

**ผลของความสุขในการทำงานต่อการลาออก
ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4¹**

**THE EFFECT OF HAPPINESS IN WORK ON RESIGNATION OF PERSONNEL IN
REGION 4 HEALTH PROVIDER OFFICE, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH**

ณัฐวร เจียรธาวงศ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาระดับความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4; 2) เพื่อพรรณนาระดับการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4; 3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 กลุ่มตัวอย่างก็คือ บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ศึกษาความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 4 ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณด้วยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 180 ราย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ผลพยากรณ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออก ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และความสำเร็จในงาน โดยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกสูงสุด คือ การติดต่อสัมพันธ์ รองลงมา คือ ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และ ความรักในงาน ตามลำดับ; 2) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 4 จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน; 3) ความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขเขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการเส้นตรง (regression line) 2 ตัวแปร ได้ดังนี้
$$\text{resign} = 0.1556 + 0.215 (c) + 0.069 (a)$$

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ผลของความสุขในการทำงานต่อการลาออก ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this independent research were as follows: 1) to describe the level of happiness in work of employee in region 4 health provider office, ministry of public health; 2) to describe the level of resignation among employee in region 4 health provider office, ministry of public health and; 3) to determine the causal relationship between happiness in work on resignation of employee in region 4 health provider office, ministry of public health. The sample group comprises employee in region 4 health provider office, ministry of public health. The study investigates how happiness in work affects the resignation of these employees, using a quantitative research method with a survey of 180 sample participants. A questionnaire was employed as the data collection tool, and the statistical analysis involved percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis at a significance level of 0.05 to test hypotheses and analyze predictive results.

The study findings indicate that: 1) Happiness in work affects resignation includes connections, love of the work, work achievement, and recognition. Among these, connections have the greatest impact on resignation, followed by work achievement, recognition, and finally, love of the work; 2) the resignation level of employees in region 4 health provider office, ministry of public health, depends on connections and work achievement. These factors lead to the happiness in work, influencing resignation; 3) Happiness in work significantly impacts resignation among employees in region 4 health provider office, ministry of public health, with two key variables: connections and work achievement. The multiple regression line for the 2 variables is as follows: $\text{resign} = 0.1556 + 0.215 (c) + 0.069 (a)$

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานหรือความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในองค์กร โดยเฉพาะในภาคสาธารณสุข ความรู้สึกรักพอใจของบุคลากรต่อบทบาทของตน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าการได้รับค่าตอบแทนทางการเงิน (Locke, 1976). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รวมถึงโอกาสในการพัฒนาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Spector, 1997). การสร้างความพึงพอใจในการทำงานสามารถช่วยลดอัตราการลาออก เนื่องจากพนักงานที่มีความสุขมักมีแนวโน้มที่จะอยู่ในองค์กรและทำงานอย่างเต็มที่ (Judge & Bono, 2001).

การลาออกจากงานหมายถึงการที่บุคลากรเลือกออกจากองค์กร โดยมักเกิดจากความไม่พึงพอใจในงาน เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ความเครียดในที่ทำงาน หรือการขาดโอกาสในการเติบโตในอาชีพ

(Mobley, 1977). การลาออกนี้ทำให้องค์กรเผชิญกับต้นทุนที่สูงจากการสรรหาพนักงานใหม่ และการสูญเสียประสิทธิภาพของบุคลากรเดิม (Griffeth et al., 2001). ในประเทศไทย ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์เป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วง เนื่องจากบุคลากรต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเครียดสูง ต้องรับมือกับผู้ป่วยจำนวนมาก ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและขาดความพึงพอใจในการทำงาน (Al Owais & Al Shaikh, 2020). ทั้งนี้ส่งผลให้อัตราการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการทางการแพทย์ (Khamphouan et al., 2020). การปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานผ่านการเพิ่มค่าตอบแทน การลดภาระงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน สามารถช่วยลดปัญหาการลาออกและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ (Tourangeau et al., 2010).

สถานการณ์การลาออกของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขไทยเป็นปัญหาสำคัญที่สะท้อนถึงหลายประเด็น โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรและความเหนื่อยล้าจากภาระงานที่มากเกินไป (Huang et al., 2016). ปัจจุบันพบว่าแพทย์และพยาบาลจำนวนมากต้องทำงานเกิน 64 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในบางกรณีมากถึง 80 ชั่วโมง ซึ่งมากกว่ามาตรฐานที่ควรเป็น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (Buchan et al., 2014). ปัญหานี้เกิดจากจำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานาน ส่งผลให้บุคลากรคิดลาออกหรือเปลี่ยนไปทำงานในภาคเอกชนหรือต่างประเทศที่มีค่าตอบแทนและเงื่อนไขการทำงานดีกว่า (Buchan, 2004). หลังสถานการณ์โควิด ความต้องการบุคลากรทางการแพทย์ในภาคเอกชนและต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนออกนอกระบบสาธารณสุข

คำถามในการวิจัย

1. ความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 อยู่ในระดับใด
2. การลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 อยู่ในระดับใด
3. ความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อ การลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

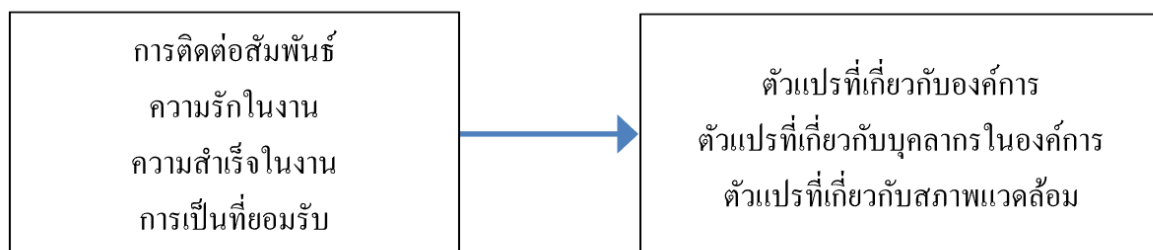
1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4
2. เพื่อศึกษาการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของความสุขในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ผลของความสุขในการทำงานต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานในสังกัดเขตสุขภาพที่ 4 กระทรวงสาธารณสุข
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ผลของความสุขในการทำงานต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสาธารณสุข ภายในเขตสุขภาพที่ 4 รวม 8 จังหวัด รวมทั้งสิ้นจำนวน 23,482 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุข ในจังหวัดภายในเขตสุขภาพที่ 4 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power เวอร์ชัน 3.1.9.4 ภายใต้การทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 อำนาจการทดสอบ 0.95 และขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง ได้ขนาดตัวอย่าง 129 คน โดยผู้ศึกษาเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 180 ซึ่งเกินจากที่คำนวณไว้ เพื่อการเสียหายของข้อมูลร้อยละ 40 เท่ากับ จำนวน 180 ราย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ความสุขในการทำงาน ประกอบไปด้วย 4 ตัวแปรย่อย

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connection)
2. ความรักในงาน (Love of the work)
3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement)
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การลาออก ประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อยได้แก่

1. ตัวแปรที่เกี่ยวกับองค์การ
2. ตัวแปรที่เกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ
3. ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ตามตัวแปรย่อย จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการลาออก เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการลาออกของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ตามตัวแปรย่อย จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เป็นระดับความเป็นจริง 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.9524 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมา คำนวณค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยของตัวแปรการลาออก

ปัจจัยการลาออก	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ปัจจัยขององค์กร	0.612	5
2. ปัจจัยส่วนบุคคล	0.875	5
3. ปัจจัยภายนอก	0.819	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยตัวแปรความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. การติดต่อสัมพันธ์	0.932	5
2. ความรักในงาน	0.903	5
3. ความสำเร็จในงาน	0.910	5
4. การเป็นที่ยอมรับ	0.929	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลคือ จำนวน 180 ราย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินผ่าน google form ที่ ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบความครบถ้วนของการกรอกแบบเก็บข้อมูลและนำข้อมูลคะแนนที่ได้ มาทำ การวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ลักษณะงาน สถานะการรับราชการ/การจ้างงาน ระดับตำแหน่ง การทำงานเป็นกะ สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ปัจจัยตัวแปรความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับการลาออกของบุคลากร ทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงแปรต้นส่งผลต่อตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ผลของความสุขในการทำงานต่อการลาออก ของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.89 มีอายุตั้งแต่ 31 – 35 ปี ร้อยละ 32.22 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 65 และ อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 68.89

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับการลาออกของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยที่ 2.877 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.163 แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก และ ระดับความสุขในการทำงานค่าเฉลี่ยที่ 3.397 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.999 แปลผลว่าอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ด้านที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรมากที่สุด คือ ความรักในงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความรักในงาน มีระดับความเป็นจริงอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.549 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.999 ด้วยความคิดเห็นที่ว่า ปัจจัยในด้านนี้มีอิทธิพลมากที่สุด เพราะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรักในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ทำอยู่ทำให้ มีผลต่อการลาออกมากที่สุด หากมีความรักในงาน มาก จะส่งผลให้การลาออกลดลง ถ้ามีความรักในงาน อยู่ในระดับต่ำ จะส่งผลให้ระดับการลาออกมากขึ้นได้

4. พบว่าตัวแปรที่มีผลหรือส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน โดยมีค่า $R^2 = 0.359$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัวข้างต้นมีความสามารถในการอธิบาย หรือมีผลต่อการลาออกของบุคลากร ได้ร้อยละ 35.9 และมีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้น้อย

ส่วนการพิจารณาว่าสมการในตัวแบบเป็นสมการเส้นตรง (regression line) หรือไม่ ปรากฏว่า ตัวแปรต้น ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ การลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญ 2 ตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรต้นอยู่ในสมการเส้นตรง (regression line) 2 ตัวแปรเขียนเป็นสมการได้ $resign = 1.556 + 0.215 (c) + 0.069 (a)$

จากสมการข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) สูงสุด คือ การติดต่อสัมพันธ์ (esteem) มีค่าสัมประสิทธิ์ (c) เท่ากับ 0.215 ความสำเร็จในงาน (a) มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.069 เป็นตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 น้อยกว่าด้านการติดต่อสัมพันธ์ ดังนั้น การลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน

5. การลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ที่ทำให้เกิดการลาออก ด้วยองค์ประกอบของ ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยภายนอก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ผู้ศึกษาเสนอแนะออกเป็น 2 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยที่ควรส่งเสริม ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ และ ความสำเร็จในงาน

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การติดต่อสัมพันธ์ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคลากร เพื่อนร่วมงาน และ องค์กร เป็นส่วนสำคัญที่สุดในการรักษาบุคลากรไว้ในระบบ ลดการลาออก ผ่านกระบวนการกิจกรรม หรือ แนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่องค์กรยึดถือปฏิบัติและสร้างให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์กันเองภายในองค์กร นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ ระหว่าง บุคลากรและเพื่อนร่วมงาน ย่อมก่อให้เกิดมิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีที่จะเกื้อหนุนองค์กรให้มีบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมากขึ้นและช่วยให้ องค์กรรักษาบุคลากรไว้ ลดการลาออกได้

ความสำเร็จในงาน ควรสร้างระบบที่เป็นทางการและมีระเบียบรองรับอย่างชัดในทุกระดับชั้นขององค์กร ในแง่มุมของ การประเมินผลสำเร็จ ความสำเร็จในงาน ซึ่งมีผลถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาชีพ ของบุคลากร ความสำเร็จในงาน มีผลเป็นลำดับรองลงมาจาก การติดต่อสัมพันธ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ปัจจัยด้านนี้ หากได้รับการพัฒนาระบบ หรือ แกไขจุดบกพร่องแล้วจะทำให้ บุคลากรลาออกลดลง เนื่องการสนับสนุนจากส่วนกลาง หรือ หน่วยงานที่อยู่เหนือขึ้นไปตามสายการบังคับบัญชา ให้มีการประเมินอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยุติธรรม มีความชัดเจนในหลักการจะช่วยให้ บุคลากรทราบ และเข้าใจถึง ระบบ และวิถีทางที่จะสร้างความสำเร็จในงาน ให้เกิดผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การติดต่อสัมพันธ์ จัดกิจกรรมทั้งในหรือนอกเวลาราชการ ให้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสร้างสรรค์ เสริมสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดี โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร การกำหนดนโยบายและอาจมีการจัดตั้งโครงการ หรือ เบิกงบประมาณอย่างถูกต้องตามระเบียบราชการ ในการนี้จะได้ประโยชน์ทั้งต่อผลงานและเกิดการติดต่อสัมพันธ์

ความสำเร็จในงาน จัดให้มีระบบการประกวดผลงานทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ การบริการ ผู้ป่วย ผู้รับบริการ จัดให้มีกิจกรรมการประเมิน ในหลากหลายรูปแบบที่มีผลชัดเจน อาจนำมาเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลงาน หรือ ความก้าวหน้าในงานได้ โดยความสำเร็จในงานที่กิจกรรมการประกวด หรือ การส่งเสริมโดยกระบวนการอื่น จะทำให้บุคลากรสนใจที่ความสำเร็จของงานมากขึ้น และสร้างให้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น บุคลากรควรมีที่ปรึกษา หรือระบบพี่เลี้ยงหรือโค้ชที่คอยให้คำแนะนำ หรือ ช่วยเสนอแนวทางให้กับบุคลากรรายบุคคล เพื่อให้งานของแต่ละส่วนงาน แต่ละบุคคลมีผลสำเร็จมากขึ้น โดยผู้ให้คำแนะนำ ไม่ควรมีส่วนได้ส่วนเสียกับการรับผลประโยชน์จากความสำเร็จในงานของบุคลากรรายนั้นๆ

2.ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ความสุขในการทำงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 4 ควรมีการจัดทำในระยะเวลาที่ยาวขึ้นขึ้นในระดับ 5-10ปี และแบ่งกลุ่มตัวอย่าง หรือ ประชากรที่ควรสำรวจให้เป็นไปตามพื้นที่รับผิดชอบของแต่ละจังหวัด ทบทวนมิติต่างๆที่เกี่ยวข้องในการหาสาเหตุของการลาออกเพิ่มขึ้นและหรือนำข้อมูลจากใบลาออกมาทบทวนและสร้างระบบคัดกรองรวมถึงระบบแจ้งการรับรู้เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลของการลาออก เพื่อให้สามารถนำไปสร้างกลยุทธ์ในการแก้ไขและพัฒนาบุคลากรต่อไป ทั้งนี้เมื่อวิจัยสำเร็จแล้ว ควรได้ข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้ โดยผลวิจัยควรให้คำตอบที่นำไปปฏิบัติได้จริง

บรรณานุกรม

1. McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
2. Hughson, G. (2010). Voluntary resignation: A qualitative synthesis of research on employee turnover. *Human Resource Management Review*, 20(3), 235-246.
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.08.001>
3. Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.
4. Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2001). A meta-analysis of employee turnover: Current research and future directions. *Personnel Psychology*, 54(3), 515-540. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083.x>
5. Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Ames, IA: Iowa State University Press.
6. McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
7. Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00879.x>
8. Weiss, H. M., & Feldman, S. S. (2006). Individual and organizational responsibility for employee withdrawal. In *Thinking about the course on organizational behavior*.
9. Wright, P. M., & Boswell, W. R. (2002). Desegregating HRM: A review and future directions for the field. *Journal of Management*, 28(3), 237-245. <https://doi.org/10.1177/014920630202800304>
10. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: From linear to multi-dimensional careers. *Career Development International*, 9(1), 9-16. <https://doi.org/10.1108/13620430410511143>
11. Allen, D. G., & Griffith, J. (2009). The role of organizational culture in the employee turnover process. *International Journal of Leadership Studies*, 4(1), 46-65.
12. Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee turnover*. Southwestern Publishing.
13. Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of life, profits*. New York: McGraw-Hill.
14. Bricker, R. (2003). Improving employee retention: A focus on selected HR practices. *International Review of Business Research Papers*, 3(1), 86-97.
15. Cohen, A. (2007). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Psychology Press.

16. Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and job resources as antecedents of leave intention: A three-wave study. *Work & Stress*, 21(3), 283-296.
<https://doi.org/10.1080/02678370701518448>
17. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper & Brothers.
18. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 129-169). Chicago, IL: Rand McNally.
19. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
20. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
21. Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
22. Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
23. Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
24. Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
<https://doi.org/10.1037/h0054346>
25. Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
26. Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). Effects of performance on job satisfaction. *Industrial Relations Research Association*.
27. Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
28. Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people*. Harvard Business Review Press.
29. Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employee motivation in training and development. *Personnel Psychology*, 46(3), 589-620.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00830.x>
30. Kahn, R. L. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. In *Psychological conditions of contract in organizations* (pp. 1-32).
31. Dawis, R. V. (1987). Job satisfaction in the workplace: A comparison of the major theories. In *Work adjustment theory and the career development process*.

32. Weitzel, T. (1984). Role clarity and job satisfaction among employee groups. *Journal of Organizational Behavior*, 5(2), 89-97. <https://doi.org/10.1002/job.4030050206>
33. Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research and practice. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55-70. <https://doi.org/10.2307/258093>