



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

นางสาวศิริมา ทองผิว

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน
ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

ของ

ชื่อ นางสาวศิริมา ทองผิว

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ

ตำแหน่งเลขที่ ๕๒

กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนัก/กอง/ศูนย์ กองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ ๔๘

กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

สำนัก/กอง/ศูนย์ กองการเจ้าหน้าที่

กรมอนามัย

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงานเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย.....

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ๑. ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓.....

๓. สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ ๘๐. %

๔. ผู้ร่วมจัดทำผลงาน นางสาวกนกลักษณ์ อภิชัยสวัสดิ์ สัดส่วนของผลงาน ๒๐. %

๕. บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย และศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัยที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓๓๗ คน แต่เนื่องจากการทำแบบสอบถามออนไลน์จึงมีผู้เข้ามาตอบแบบสอบถามเกินจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีความครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทั้งหมดรวมจำนวน ๕๕๒ คน มาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยกับระดับความคิดเห็น โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มด้วย T-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ๒ กลุ่มขึ้นไปด้วย F-test หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกลุ่มของปัจจัยค่าจูน และปัจจัยจิตใจต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกโดยการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ๔๑ -๕๐ ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค และมีอายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป ปัจจัยจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัย จากสมมติฐานที่ ๑ พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดย สถานภาพ และอายุราชการ ส่งผลต่อปัจจัยจิตใจ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ส่งผลต่อปัจจัยค่าจูน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากสมมติฐานที่ ๒ พบว่า ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงาน และ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย และปัจจัยค่าจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

๖. บทนำ

๖.๑ หลักการและเหตุผล

หน่วยงานภาครัฐมีหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อดูแลความเป็นอยู่ และคอยให้ความช่วยเหลือ ต่อประชาชนในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการปฏิบัติภารกิจนั้นจะอยู่ในความรับผิดชอบของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งในแต่ละงานนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงถือเป็นส่วนสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ และให้การดูแลรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด เพื่อองค์กรจะได้มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นการประหยัดงบประมาณ และเวลาที่จะต้องใช้ในการสรรหา และการพัฒนาบุคลากรใหม่อีกด้วย

กรมอนามัยเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลในการปฏิบัติภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัว และชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า ซึ่งจากภารกิจดังกล่าว กรมอนามัยต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเข้ามาปฏิบัติงาน กรมอนามัยมีข้าราชการที่อยู่ในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ทั้งสิ้นจำนวน ๒,๑๑๘ คน (ข้อมูลจากกลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคล และอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) ซึ่งปัจจุบันบุคลากรขององค์กรมีการลาออกเป็นจำนวนมาก โดยสถิติการลาออกจากราชการของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ พบว่า มีข้าราชการลาออก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๖๑ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖๓ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗ ราย ในภาพรวมทั้ง ๓ ปีงบประมาณ พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ลาออกสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ตามลำดับ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของบุคลากรในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ จึงเห็นควรที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๗. วัตถุประสงค์

๗.๑ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

๗.๒ เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

๘.๓ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรของการศึกษานี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒,๐๘๙ คน (ข้อมูลจากกลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒)

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวอย่างจากข้าราชการของกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ โดยใช้สูตรของ Yamane ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (๐.๐๕)

$$n = \frac{2,089}{1 + 2,089 (0.05)^2}$$

$$n = 337 \text{ คน}$$

การคัดเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่สัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) ของทุกๆ ชั้นภูมิ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวนประชากร (คน) (N)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) (n)	จำนวนที่เก็บได้ (คน)
ส่วนกลาง	๕๐๓	๘๑	๑๐๗
ส่วนภูมิภาค	๑,๕๘๖	๒๕๖	๔๔๕
รวม	๒,๐๘๙	๓๓๗	๕๕๒

๘.๔ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยแบ่งเนื้อหาเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๘ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประเภทตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามตอบแบบ (Check list)

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ จำนวน ๔๒ ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ) โดยจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและเชิงลบคละกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale)

โดยที่แต่ละคำถามแบ่งระดับที่มีผลออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินความคิดเห็น ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	๕	๑
เห็นด้วยมาก	๔	๒
เห็นด้วยปานกลาง	๓	๓
เห็นด้วยน้อย	๒	๔
เห็นด้วยน้อยที่สุด	๑	๕

๘.๕ การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือในการออกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓๓๗ คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลจากตาราง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

๓) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาร์ค โดยเครื่องมือที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากกว่า ๐.๗

๘.๖ การประเมินคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้ประเมินหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งในภาพรวมและตามองค์ประกอบรายด้าน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha) ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยภาพรวม เท่ากับ .๘๗๖ และตามองค์ประกอบรายด้าน ดังนี้

- ๑) ปัจจัยจิตใจ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๘๒๐
- ๒) ปัจจัยค้ำจุน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๘๗๐
- ๓) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .๙๑๙

๘.๗ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๓๗ คน ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากข้าราชการของกรมอนามัยที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ

๒) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ดังนี้

- หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๘.๘ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

- ๑) ค่าร้อยละ (Percentage)
- ๒) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)
- ๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๔) การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test) สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็ยรายคู่ โดยใช้ LSD Analysis และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ

๑) แบบสอบถามส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตอบแบบ (Check list) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำมาสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

๒) แบบสอบถามส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) จะใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดังกล่าว จะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์

0.00 - 0.20 ไม่มี

0.20 - 0.40 ต่ำ

0.40 - 0.60 กลาง

0.60 - 0.80 ค่อนข้างสูง

0.80 - 1.00 สูง

ดังนั้น การแปลผลของคะแนน ผู้วิจัยจึงกำหนด ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็รายคู่ โดยใช้ LSD Analysis และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

๙. ผลการดำเนินงาน/ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย และศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ข้อมูลเก็บโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ข้าราชการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ จำนวน ๓๓๗ คน แต่มีผู้ให้ความสนใจตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน ๕๕๒ คน ซึ่งแบบสอบถามทั้งหมดมีความครบถ้วนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค และมีอายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป

ปัจจัย जुใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยค่าจุณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ทดสอบสมมติฐานที่ ๑ ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีปัจจัย जुใจ ปัจจัยค่าจุณ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๘๗๕ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเพศหญิง

๒. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๗๖๙ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยตำแหน่งประเภททั่วไปมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าตำแหน่งประเภทวิชาการ

๓. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านหน่วยงานที่สังกัดมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๙๒๔ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ โดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนกลางมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

๔. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๒๓๐ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อปัจจัย คำจูน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๓ และ ๐.๐๐๐ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านปัจจัยคำจูน

อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๓

อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๑๓ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๕

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุไม่เกิน ๓๐ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๓ และ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๘ และ ๐.๓๖ ตามลำดับ

อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุ ๓๐ - ๔๐ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ และ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๑ และ ๐.๓๙ ตามลำดับ

๕. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสภาพมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๓๗ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าสภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านปัจจัยคำจูน

สภาพภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยมากกว่า สภาพภาพโสด โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๒๓ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๓

สภาพภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า สภาพภาพสมรส โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๔๑ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๑

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

สภาพภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า สภาพภาพโสด โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๑๓ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๗

สภาพภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า สภาพภาพสมรส โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๖ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๐

๖. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๘๕๕ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

๗. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๔๕๘ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๒๗ และ ๐.๐๐๐ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่ารายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านปัจจัยค่าจ้าง

รายได้ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๑ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๕

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

รายได้ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๑

รายได้ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๕

รายได้ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า รายได้ ๓๐,๐๐๑ - ๔๐,๐๐๐ บาท โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๗ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๑

๘. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย โดยรวมมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๖๐๐ ซึ่งมากกว่า ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการมีผลต่อปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๓๕ , ๐.๐๐๔ และ ๐.๐๐๐ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 สรุปว่าอายุราชการที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัยที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า

ด้านปัจจัยจิตใจ

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๑ - ๖ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๔๘ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๕

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๗ - ๑๒ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๑๗ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๓

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๑๙ - ๒๔ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๑๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๗

ด้านปัจจัยค่าจ้าง

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๑ - ๖ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๓ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๓

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๑๓ – ๑๘ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๑ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๓๕

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่า อายุราชการ ๑๙ – ๒๔ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๓๔ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๑๗

ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

อายุราชการ ๑๙ – ๒๔ ปี และ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุราชการ ๑ – ๖ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๒ และ ๐.๐๐๐ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๗ และ ๐.๓๗ ตามลำดับ

อายุราชการ ๑๙ – ๒๔ ปี และ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุราชการ ๗ – ๑๒ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๔๑ และ ๐.๐๐๑ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๒ และ ๐.๓๒ ตามลำดับ

อายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า อายุราชการ ๑๓ – ๑๘ ปี โดยมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๘ และมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๐.๒๘

ทดสอบสมมติฐานที่ ๒ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

๑. ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ๐.๒๐๒ และ ๐.๑๔๓ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ ได้เท่ากับร้อยละ ๔.๑ และ ๒.๐ และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ และ ๐.๐๐๑ ตามลำดับ

๒. ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ๐.๑๔๘ , ๐.๑๓๓ , ๐.๑๑๑ และ ๐.๑๐๙ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ ได้เท่ากับร้อยละ ๒.๒ , ๑.๘ , ๑.๒ และ ๑.๒ และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๐๐ , ๐.๐๐๒ , ๐.๐๐๙ และ ๐.๐๑๐ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุนที่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ ๐.๐๘๑ สามารถทำนายค่าสมการการวิเคราะห์ ได้เท่ากับร้อยละ ๐.๗๐ และมีค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ ๐.๐๕๖

สรุปผลการศึกษา

จากสมมติฐานที่ ๑ ผลการศึกษา พบว่า อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดย สถานภาพ และอายุราชการ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ ส่งผลต่อปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

จากสมมติฐานที่ ๒ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการบริหารงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

๑๐. การนำไปใช้ประโยชน์

๑๐.๑ เพื่อให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้ทราบปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย

๑๐.๒ สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออก ของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

๑๐.๓ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์ของกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการได้รับการส่งเสริมให้มีความพร้อมในการทำงาน และสามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๑๐.๔ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดนโยบาย ตลอดจนทิศทางขององค์กรในด้านทรัพยากรบุคคล

๑๑. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

๑๑.๑ ผู้ให้ข้อมูลอาจให้ข้อมูลที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง เพราะกลัวเกิดผลกระทบต่อการทำงาน

๑๑.๒ ข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างเพียงบางส่วนไม่ได้มาจากประชากรทั้งหมดจึงทำให้ผลที่ได้อาจมีความคลาดเคลื่อน

๑๑.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ทำได้ยาก

๑๒. ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

๑๒.๑ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๑๒.๑.๑ การศึกษาครั้งนี้ใช้เพียงแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจได้ข้อมูลไม่ครบทุกด้าน ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และมีความชัดเจนมากขึ้น

๑๒.๑.๒ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย

๑๒.๑.๓ ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการที่ลาออกและโอนไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นแล้วเพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริงของการลาออก และนำผลมาเปรียบเทียบกับ

๑๒.๑.๔ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย แยกรายหน่วยงาน หรือรายตำแหน่ง

๑๒.๑.๕ ควรศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย เพื่อนำผลที่ได้มาวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย เพื่อลดอัตราการสูญเสียจากการลาออก

๑๒.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑๒.๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์การหมุนเวียนเปลี่ยนงานระหว่างข้าราชการภายในกลุ่มงานหรือหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้ข้าราชการได้มีความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย เพื่อจะได้ทราบถึงความเหมาะสมกับงาน จะได้มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม และผู้รับมอบหมายงานจะมีความพึงพอใจในงาน เพื่อลดอัตราการลาออกจากความไม่พอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ

๑๒.๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัยมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน

๑๒.๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

๑๓. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ที่ให้การสนับสนุนการทำวิจัยฉบับนี้ และขอขอบคุณข้าราชการในสังกัดกรมอนามัยที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการวิจัยเป็นอย่างดี

๑๔. เอกสารอ้างอิง

นายธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย . (๒๕๕๗). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ ๕ ดาว ในกรุงเทพมหานคร.

นางสาววรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์ . (๒๕๕๗). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัทอินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน).

นางสาวศศิ อ่วมเพ็ง . (๒๕๕๘). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).

นางสาวศุภานัน พุฒตาล . (๒๕๖๐). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวศิริมา ทองผิว)

ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้เสนอผลงาน

วันที่.....๑...../ ตุลาคม / ๒๕๖๓.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวกนกลักษณ์ อภิชัยสวัสดิ์)

ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....๑...../ ตุลาคม / ๒๕๖๓.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(นางสาวละอ อั่นสุตะ)

ผู้อำนวยการ.....กองการเจ้าหน้าที่.....

วันที่...../ ตุลาคม / ๒๕๖๓.....

หมายเหตุ

๑. หากผลงานมีลักษณะเฉพาะ เช่น แผ่นพับ หนังสือ แอปบันทึกเสียง ฯลฯ

ผู้เสนองานอาจส่งผลงานจริงประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้

๒. จำนวนไม่เกิน ๑๕ หน้า กระดาษขนาดเอ ๔

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน
ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

ของ

ชื่อ นางสาวศิริมา ทองผิว
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ ๕๒
กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
สำนัก/กอง/ศูนย์ กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งเลขที่ ๔๘
กลุ่มงาน/ฝ่าย กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
สำนัก/กอง/ศูนย์ กองการเจ้าหน้าที่
กรมอนามัย

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑. ชื่อผลงานเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

๒. ระยะเวลาที่ดำเนินการ๑.ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕.....

๓. สรุปเค้าโครงเรื่อง

๓.๑ หลักการและเหตุผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ที่มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย โดยควรแยกวิเคราะห์รายหน่วยงาน หรือรายตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมาประกอบการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย

ประกอบกับสถิติการลาออกจากราชการของข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ พบว่า มีข้าราชการลาออก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๖๑ ราย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๖๓ ราย และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗ ราย ในภาพรวมทั้ง ๓ ปีงบประมาณ พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ลาออกสูงสุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ ตามลำดับ และเมื่อดูสถิติแยก รายปีงบประมาณ พบว่า ตำแหน่งที่มีการลาออกสูงสุด ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งทันตแพทย์ ตามลำดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งนายแพทย์ ตามลำดับ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และตำแหน่งทันตแพทย์ ตามลำดับ

จากสถิติการลาออกดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาการลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการสูญเสีย ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์เพื่อรักษาข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลักให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนาน และขับเคลื่อนงานของกรมอนามัย ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

๓.๒ บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

๓.๒.๑ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

๒) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

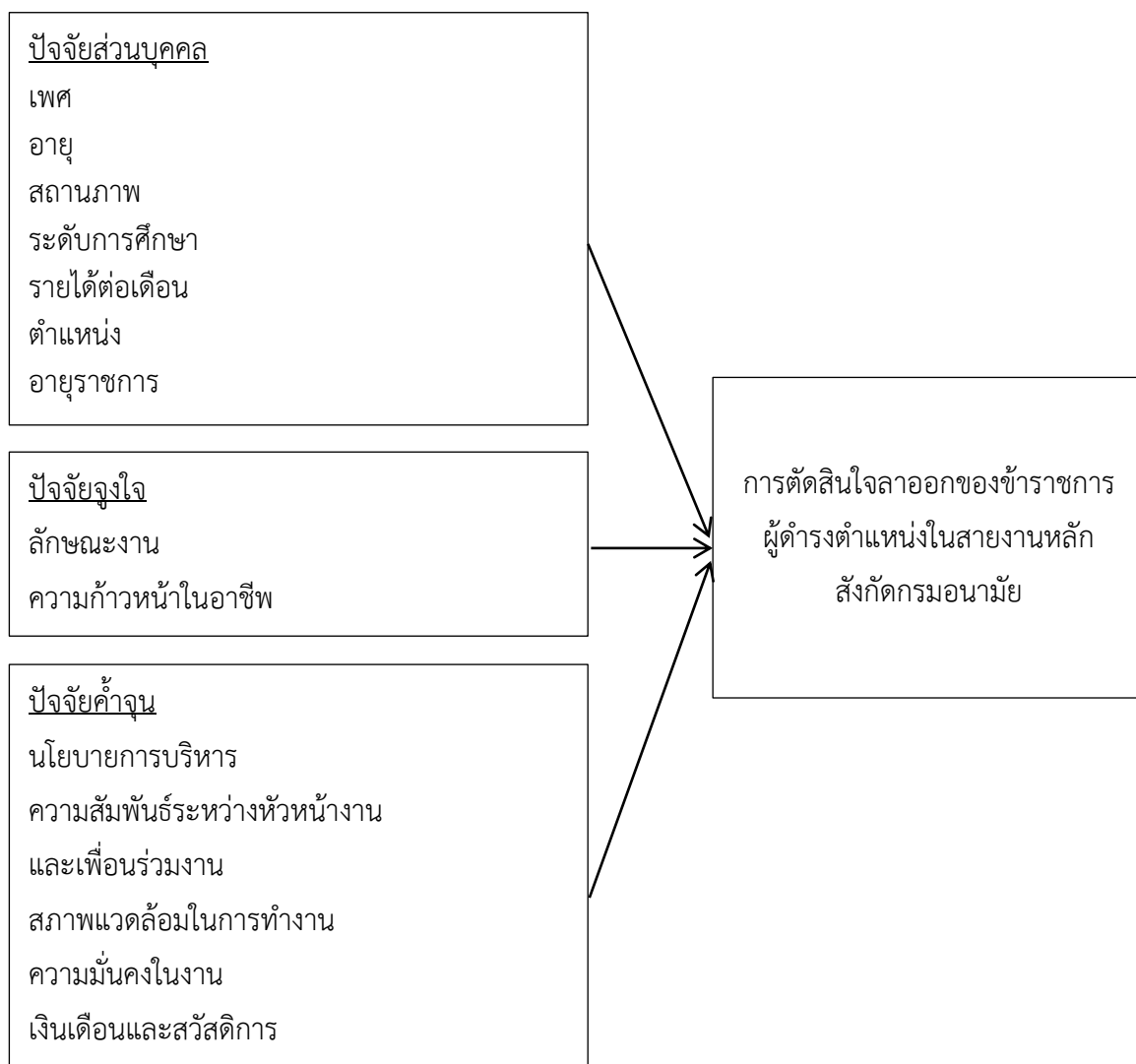
๓.๒.๒ วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย มีรายละเอียดของการดำเนินการ ดังนี้

๑) กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



๒) สมมติฐานการวิจัย

๑) ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย ต่างกัน

๒) ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

๓) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรของการศึกษานี้ คือ ข้าราชการในสังกัดกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน ๑,๔๙๗ คน (ข้อมูลจากกลุ่มยุทธศาสตร์บริหารงานบุคคลและอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการคัดเลือกตัวอย่างจากข้าราชการของกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ โดยใช้สูตรของ Yamane ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (๐.๐๕)

$$n = \frac{1,497}{1 + 1,497 (0.05)^2}$$

$$n = 316 \text{ คน}$$

การคัดเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่สัดส่วน (Proportional Stratified random sampling) ของทุกๆ ชั้นภูมิ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่าง

ตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน) (N)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) (n)
พยาบาลวิชาชีพ	๗๙๗	๑๖๙
นักวิชาการสาธารณสุข	๔๘๐	๑๐๑
นายแพทย์	๑๒๙	๒๗
ทันตแพทย์	๙๑	๑๙
รวม	๑,๔๙๗	๓๑๖

๔) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้การทำวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยแบ่งเนื้อหาเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๗ ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุราชการ เป็นแบบสอบถามตอบแบบ (Check list)

ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ จำนวน ๔๒ ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ) และปัจจัยค้ำจุน (นโยบายการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ) โดยจะมีทั้งคำถามเชิงบวกและเชิงลบคละกัน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale)

โดยที่แต่ละคำถามแบ่งระดับที่มีผลออกเป็น ๕ ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินความคิดเห็น ได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	๕	๑
เห็นด้วยมาก	๔	๒
เห็นด้วยปานกลาง	๓	๓
เห็นด้วยน้อย	๒	๔
เห็นด้วยน้อยที่สุด	๑	๕

๕) การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือในการออกแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน ๓๑๖ คน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาข้อมูลจากตาราง เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิด ที่ใช้ในการศึกษา

๓) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาร์ค โดยเครื่องมือที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมากกว่า ๐.๗

๖) การประเมินคุณภาพเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้ประเมินหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งในภาพรวมและตามองค์ประกอบรายด้าน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาร์ค (Cronbach's Coefficient Alpha)

๗) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๑๖ คน ซึ่งจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ตำแหน่งนายแพทย์ และตำแหน่งทันตแพทย์

๒) แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีผู้รวบรวมเอาไว้ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ดังนี้

- หนังสือพิมพ์ วารสาร สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต
- บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๘) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$)

๓) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

๔) การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค่าจุน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่ง จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test) สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็ยรายคู่ โดยใช้ LSD Analysis และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ คือ

๑) แบบสอบถามส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามตอบแบบ (Check list) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วนำมาสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

๒) แบบสอบถามส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน (Rating Scale) จะใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดังกล่าว จะใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น (Interval)} &= \frac{\text{พิสัย (Range)}}{\text{จำนวนชั้น (Class)}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์

- 0.00 - 0.20 ไม่มี
- 0.20 - 0.40 ต่ำ
- 0.40 - 0.60 กลาง
- 0.60 - 0.80 ค่อนข้างสูง
- 0.80 - 1.00 สูง

ดังนั้น การแปลผลของคะแนน ผู้วิจัยจึงกำหนด ดังนี้

- ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมากที่สุด
- ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยมาก
- ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยปานกลาง
- ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อย
- ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความเห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล จากแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ และตำแหน่ง จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (T-Test)

สำหรับกรณีจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุราชการ จะใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่าง ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็ยรายคู่ โดยใช้ LSD Analysis และวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression)

๓.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) สามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
- ๒) สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนากลยุทธ์ หรือแนวทางการปฏิบัติงาน ให้ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย
- ๓) สามารถรักษาข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลักให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนาน และขับเคลื่อนงานของกรมอนามัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

๓.๔ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ๑) ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย
- ๒) ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการดำรงตำแหน่งในสายงานหลัก สังกัดกรมอนามัย

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวศิริมา ทองผิว)

ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

ผู้เสนอผลงาน

วันที่.....๑...../ ตุลาคม / ๒๕๖๓.....