

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรเภสัชกร ในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 43 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยเนื้อหาประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.0 อายุ 25-30 ปี ร้อยละ 76.7 สถานะ โสด ร้อยละ 88.4 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 53.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.0 โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานคือ ผู้ป่วยใน ร้อยละ 48.8 รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 39.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี ร้อยละ 34.9 และส่วนใหญ่มีภาระรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 76.7

##### ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม

**ปัจจัยด้านบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.81) และภาระครอบครัว ได้แก่ ฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.54) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลา กลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

**ปัจจัยด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นดังนี้

**คำตอบแทน** มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับคำตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน และกฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักทฤษฎีที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

**โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง** มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย 3.65)

**ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.51) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นด้วยดังนี้ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63) ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.47) และฉันยอมรับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.44)

### **ส่วนที่ 3 ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานเกษียณกรรม**

จากการศึกษาพบว่าความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29) ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับมากคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือคำตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมามีความคิดเห็นในระดับปานกลางได้แก่ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.35) และฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ (ค่าเฉลี่ย 2.58)

**ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเกษียณกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม**  
ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านลักษณะงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**4.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเกษียณกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำแนกตามอายุ**

**ปัจจัยด้านบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.25)

รองลงมาคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ และฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วย คือฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.00)

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 25-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของฉันมีความเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ฉันพึงพอใจในการได้อยู่เวรเนื่องจากทำให้รายได้เพิ่มขึ้น และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เท่ากัน(ค่าเฉลี่ย 3.83)

**ปัจจัยด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยกว่า 25 ปี และอายุ 25-30 ปี และ มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุน้อยกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากนโยบายและการบริหารงาน

ขององค์กร ฉันมีโอกาสได้ศึกษาต่อ คุณงาน และฝึกอบรม ช่วยส่งเสริมให้ฉันมีความก้าวหน้าในงาน และถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วย คือฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมาคือ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ากว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน (ค่าเฉลี่ย 4.10)

**ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือฉันยอมรับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ และฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือฉันยอมรับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83)

#### 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำแนกตามรายได้

**ปัจจัยด้านบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001-35,000 บาท และ 35,001 บาท ขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดี และฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ฉันรู้สึกว่ามีแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในหน่วยงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมาคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.07)

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาทและรายได้ 30,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมามีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

**ปัจจัยด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาทและรายได้ 30,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับความตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาคือ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย

3.87) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน และกฎระเบียบขององค์กร เป็นไปตามหลักทฤษฎีที่กำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

**ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาทและรายได้ 30,001-35,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาคือฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยปานกลางคือผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ และฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.40) รองลงมาคือฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.33)

#### 4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

**ปัจจัยด้านบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกและห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยใน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานห้องผสมยาฉีด มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.57)

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกและห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการรออยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าการรออยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานห้องผสมยาฉีด มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าการรออยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.71) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง คือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และฉันพึงพอใจในการได้อยู่เวรเนื่องจากทำให้รายได้เพิ่มขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.29)

**ปัจจัยด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอกและห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและไม่แตกต่างจากองค์กรอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานห้องผสมยาฉีด มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด และถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) รองลงมาความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.47)

**ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในและห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ และ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือ ฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.48) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานห้องผสมยาฉีด มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมาความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.29)

#### 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

**ปัจจัยด้านบุคคล** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น โดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี(ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว และฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.75)



ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าด้วยกันได้ดี (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมาคือ ฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.88)

**ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยคือลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยคือลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

**ปัจจัยด้านองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากนโยบายและการบริหารงานขององค์กร และกฎระเบียบขององค์กร เป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมาคือ กฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือถ้ามีช่องทางก้าวหน้ากว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า (ค่าเฉลี่ย 3.94)

**ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา** ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และ 2 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นทีที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ (ค่าเฉลี่ย 3.60) รองลงมาคือมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นทีที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นทีที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาคือ ฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.50)

**ส่วนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในงานเกษียณกรรม จำแนกตามอายุ รายได้ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน**

#### **จำแนกตามอายุ**

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุ มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อายุต่ำกว่า 25 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน

(ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมาคือ ฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ และฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.00)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 25-30 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมาคือ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 31 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือความคิดเห็นค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง คือฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ (ค่าเฉลี่ย 3.00)

#### จำแนกตามรายได้

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 20,000-30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับปานกลางคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 30,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมาคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยปานกลางคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาคือความคิดเห็นในระดับปานกลางคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.27)

#### จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง

ในปัจจัยย่อย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากที่สุดคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

รองลงมาคือ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่หน่วยงานที่ปฏิบัติงานห้องผสมยาฉีด มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับเห็นด้วยคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ มีความคิดเห็นในระดับปานกลางคือฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.29)

#### จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี และ 2 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปี มีความคิดเห็นโดยรวมในระดับมาก

ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมาคือ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง คือ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมากคือสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.50)

และเมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยวิธี F-test พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ รมสามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคคล โดยมีปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเปลี่ยนงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูศรี และ วาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่าพบว่ามีปัจจัยด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และ วาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และ รวิศรา เผือกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด ,พุลสุข หิงคานนท์ และสุกมาส อังสุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์กร จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และ วาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และ รวิศรา เผือกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด ,พุลสุข หิงคานนท์ และสุกมาส อังสุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านองค์กรในระดับปานกลาง เหมือนกัน

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และ วาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และ รวิศรา เผือกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด ,พุลสุข หิงคานนท์ และสุกมาส อังสุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

### 5.3 ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ รมาม มีข้อค้นพบดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ปัจจัยย่อยด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าจะยังคงทำงานที่เดิมถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนสายงานที่ทำอยู่หรือ ได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อจากที่อื่นในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปไม่เห็นด้วยที่จะยังคงทำงานที่เดิมหากได้รับข้อเสนอเพื่อการศึกษาต่อ

ปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเรื่อง การแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงานกลุ่มห้องผสมยาฉีดที่มีความเห็นระดับปานกลางเท่านั้น ส่วน เรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงาน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าในเรื่อง การ ติดต่อประสานงานหรือการสื่อสารระหว่างหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว กลุ่มที่มีระยะเวลา ปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางในเรื่องนี้

ปัจจัยย่อยด้านภาวะครอบครัวผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้ เพียงพอในการดูแลครอบครัวเห็นด้วยในระดับปานกลาง ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระที่ จะต้องดูแลพ่อแม่และมีภูมิลำเนาที่ไม่ได้อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอย่างยิ่งในเรื่องการ อยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าในเรื่อง พึงพอใจในการ ได้อยู่เวรเนื่องจากทำให้รายได้เพิ่มขึ้น กลุ่มอายุ 31 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ขณะที่ กลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเท่านั้น

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าในเรื่อง ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้อง แสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ กลุ่มปฏิบัติงานเภสัชผู้ป่วยนอกและห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็นใน ระดับเห็นด้วยปานกลางในเรื่องนี้ ในขณะที่กลุ่มปฏิบัติงานผู้ป่วยในมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เนื่องจากลักษณะงานที่รับผิดชอบติดตามการใช้ยาของผู้ป่วย วิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดปัญหา เกี่ยวกับยาของผู้ป่วย

3. ปัจจัยด้านองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยถ้าไปทำงานกับ องค์กรอื่นจะ ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า และถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไป องค์กรอื่นทันที

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าในเรื่อง เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ฉันได้รับ ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของฉัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและไม่ แตกต่างจากองค์กรอื่น ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน และฉันพอใจกับความ ยุติธรรมจากนโยบายและการบริหารงานขององค์กร กลุ่มที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยนอก และห้องผสมยาฉีด มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่าในเรื่องฉันพอใจกับความยุติธรรมจาก นโยบายและการบริหารงานขององค์กร กลุ่มที่ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นใน ระดับเห็นด้วยปานกลางในเรื่องนี้

4. ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชาของฉันทันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นທີ່ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ และฉันทันยอมรับการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน พบว่าในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาของฉันทันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้ กลุ่มที่ปฏิบัติงานห้องศสรมยาจิต มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง

5. ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานเกษัชรกรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะทำงานในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะสิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน ที่เห็นว่ามีผลในระดับมากต่อการตั้งใจปฏิบัติงาน และมีความคิดเห็นความตั้งใจทำงานจนถึงเกษัชรมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเท่านั้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของเกษัชรโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุงานจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไปมีความตั้งใจที่จำทำงานจนเกษัชรในระดับกลางในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีมีความเห็นต่อเรื่องนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารควรจะชำระรักษาเกษัชร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีเพื่อคงอยู่ในงานได้ระยะหนึ่งแล้วความตั้งใจในการคงอยู่ในงานจะมีเพิ่มมากขึ้นและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น โดยรวมต่อปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัย พบว่า

**ปัจจัยด้านบุคคล** พบว่า ปัจจัยย่อยด้านโอกาสการเปลี่ยนงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงทำงานที่เดิม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนสายงานจากที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือการได้รับข้อเสนอเพื่อการศึกษาต่อจากที่อื่น ผู้บริหารควรพิจารณา

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารในหน่วยงาน ควรมอบหมายงานหรือลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน หรือจัดให้มีการการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เกษัชรได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะหลากหลาย ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกงานหมุนเวียนงานและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงาน ได้ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

2. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปัจจัยด้านลักษณะงาน รายชื่อย่อยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติพบว่าการอยู่เวรในเวลา กลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าการได้อยู่เวรจะทำให้รายได้ เพิ่มขึ้นด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ใน ระดับปานกลาง เนื่องด้วยเกสัชกรจะมีบทบาทหน้าที่หลักด้านการบริหารจัดการยาในโรงพยาบาล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร โรงพยาบาลนั้นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเป้าหมาย ขององค์กร ผู้บริหารควรพิจารณา

1. การชี้แจงถึงลักษณะงาน เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร รวมถึงการชี้แจงผลตอบแทนจากลักษณะงานขององค์กรที่มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการมาปฏิบัติงานในองค์กร

2. พิจารณาเรื่องเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวและ แม่นยำช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพิจารณาการทำ Knowledge sharing จากลักษณะงานที่มีความเหมือนกันของแต่ละหน่วยงาน เกสัชกรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในแต่ละหน่วยงาน

**ปัจจัยด้านองค์กร** พบว่าปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็น ด้วยปานกลาง และเห็นด้วยว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่มากกว่าสวัสดิการที่ได้ไม่แตกต่างจาก องค์กรอื่นในระดับความคิดเห็นปานกลาง ปัจจัยย่อยด้านโอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งนั้น ระดับ ความคิดเห็นด้วยการลาออกไปองค์กรอื่นทันทีหากมีช่องทางก้าวหน้ามากกว่า สอดคล้องกับการ ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานและ โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรอยู่ในระดับความเห็น ปานกลาง ผู้บริหารควรพิจารณา

1. ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเนื่องจากอุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัด เชียงใหม่ มีการแข่งขันกันสูง หรืออาจพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม แผนการประกัน สวัสดิการสังคม ที่พักอาศัย การส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานประจำปี โดยมีค่าตอบแทนแลกกับ ผลงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อนประจำปี หรืออาจจะเป็นค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation) เช่น โอกาสได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น



2. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พิจารณาการกำหนดแผนงานความก้าวหน้า (Career Path Planning) สนับสนุนการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้มีการพบปะกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นและย้ำเตือนการพัฒนา

3. พิจารณาระบบสำรองคน Talent Pool เพื่อเสริมสร้างขั้นสู่ตำแหน่งระดับสูง

**ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน** พบว่ารายช้อย่อย ความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ มีระดับน้อยถึงปานกลาง ในขณะที่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่อีก 1-2 ปี ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเปลี่ยนงานในระดับความคิดเห็นมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการชำระรักษาบุคลากรของเภสัชกรในโรงพยาบาล ควรเปิดโอกาสให้เภสัชกรมีการพัฒนาด้านการศึกษาและสร้างขวัญกำลังใจให้ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และส่งเสริมสวัสดิการต่างๆและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้เภสัชกรได้มีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นเพื่อให้รู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้เภสัชกรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่ารายช้อย่อย ความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ มีระดับน้อยถึงปานกลาง ในขณะที่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่อีก 1-2 ปี ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเปลี่ยนงานในระดับความคิดเห็นมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการชำระรักษาบุคลากรของเภสัชกรในโรงพยาบาล ควรเปิดโอกาสให้เภสัชกรมีการพัฒนาด้านการศึกษาและสร้างขวัญกำลังใจให้ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และส่งเสริมสวัสดิการต่างๆและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้เภสัชกรได้มีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นเพื่อให้รู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้เภสัชกรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของเภสัชกรเชิงคุณภาพ หรือ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร เช่น บรรยากาศ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน เป็นต้น
3. ควรทำการศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของวิชาชีพอื่นๆ ที่มีแนวโน้มการลาออก เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล