

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล กรณีศึกษา : โรงงานเภสัชกรรมทหาร
ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร *

Factors Affecting Resignment

: A case study of Defence Pharmaceutical Factory Personnel

ภูกิจ จำแนกมิตร**

Phukit Jumnakmit

Phukitjum@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร และเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและวิธีการรักษากำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยใช้การวิจัยเอกสาร และการวิจัยสนาม ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล มีดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จต่าง ๆ จากงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบให้ปฏิบัติ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีวิธีที่จะรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน จากสิ่งเหล่านี้เลยทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานไม่ค่อยมีผลต่อการลาออกของกำลังพล 2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่กำลังพลส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งกำลังพลมองว่างานที่ทำอยู่อาจจะส่งผลให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงาน กำลังพลที่ไม่ใช่ข้าราชการมีความคาดหวังที่จะเจริญก้าวหน้าโดยการเลื่อนฐานะจากบุคคลพลเรือน เป็นนายทหารประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตร เพื่อให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ 3. ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า รับรู้ได้ถึง การได้รับการยอมรับนับถือ เหมือนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ และสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัจจัยนี้จึงไม่ค่อยมีผลกระทบต่อการลาออกของกำลังพลมากนัก 4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาควร มอบหมายงานให้ตรงไปตามลักษณะงาน ไม่ควรโยนงานที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติมาให้ปฏิบัติ แต่โดยรวมแล้วกำลังพลมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย 5. ด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงต้องได้รับ และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับตามระบบ เช่น การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน การจัดทำคูปองสำหรับอาหาร การให้บริการในรถรับส่งนอกเหนือจากเส้นทางหลัก และเนื่องด้วยระบบข้าราชการเป็นที่ทราบดีว่าเงินค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ดังนั้น ปัจจัยนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้กำลังพลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก ; กำลังพล ; โรงงานเภสัชกรรมทหาร

Keywords : Factors Affecting Resignment ; Personnel ; Defence Pharmaceutical Factory

บทความนี้เรียบเรียงจากภาคควาอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล กรณีศึกษา : โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงานทหาร

**นักศึกษาลำดับชั้นรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

มนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรบุคคลที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองและเป็นกำลังสำคัญต่อการขับเคลื่อนนำพาองค์กรให้บรรลุต่อเป้าหมายและภารกิจในการดำเนินงานของแต่ละองค์กรได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่ง ในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ มีศักยภาพ และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพ และรักษาไว้ให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น การบริหารคนจำนวนมากที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ จึงมีความสำคัญ อย่างมากหากองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่เต็มไปด้วยคุณภาพ และมีศักยภาพสูง องค์กรนั้นย่อมที่จะมีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้องค์กรเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สามารถก้าวทันและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ซึ่งปัจจุบันเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ระบบราชการของไทยเป็นระบบองค์กรใหญ่ จึงมีระบบของการบริหารงานบุคคลที่กำหนดระเบียบและวิธีการบริหารที่เป็นมาตรฐานไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงาน และถือได้ว่าอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่สังคมไทยมองว่าเป็นอาชีพที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมากอาชีพหนึ่ง เพราะการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม มีความก้าวหน้า มีความมั่นคงในชีวิตการทำงานสูงจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แต่ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน อาชีพรับราชการยังคงถือว่าเป็นอาชีพที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่ในท่ามกลางของสภาพแวดล้อมทั้งภายในระบบราชการและภายนอกในระบบราชการในยุคปัจจุบันนี้ มีปัญหาหลายประการที่เป็นปัญหาที่มีผลเชื่อมโยงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงาน โดยที่ปัญหาสภาพแวดล้อมภายในของระบบราชการตั้งที่สามารถพบได้ทั่วไป เช่น การมีงบประมาณที่จำกัด ทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในสภาพที่เก่าแก่ หรือชำรุดทรุดโทรม หรือการขาดเทคโนโลยีในการทำงานที่ทันสมัย ในด้านของกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ซึ่งในบางส่วนมีลักษณะที่ล้าสมัยและมีการควบคุมที่เข้มงวดเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของข้าราชการ และกระทบต่อขวัญและกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในโครงสร้างองค์กรราชการที่มีโครงสร้างเป็นลำดับขั้น ที่มีผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับล่าง ทำให้มีผลให้การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ล้าช้า และมีความสัมพันธ์ในองค์กรที่ห่างไกลจากการเข้าใจต่อปัญหาสภาพแวดล้อมภายใน

ตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ของ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา (2564, หน้า 2) ได้มีนโยบายด้านการปฏิรูปกองทัพและการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปฏิรูประบบงานให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ตลอดจนดูแลขวัญกำลังใจของ กำลังพล ระบบกฎหมาย การใช้จ่ายงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักสากลด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ

โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร เป็นส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อ ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ผลิตจัดหา วิจัย วิเคราะห์ ยาและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในส่วนราชการของกระทรวงกลาโหม ศูนย์ราชการอื่น

และประชาชนทั่วไปเป็นโรงงานที่ทันสมัยและมาตรฐานสากลสามารถสนับสนุนภารกิจด้านความมั่นคงของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยามปกติและยามสงคราม ปัจจุบันโรงงานเภสัชกรรมทหารมีกำลังพลทั้งสิ้น 267 คน ประกอบไปด้วย นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปัจจุบันบุคลากรของโรงงานเภสัชกรรมทหารตั้งแต่ระดับ นายทหารประทวน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานเงินทุนหมุนเวียน ลูกจ้างชั่วคราว มีการลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ประเด็น ที่น่าจะมีนัยสำคัญในการลาออก ได้แก่ 1. ผู้บริหารหน่วยงานและ/หรือผู้บังคับบัญชา 2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ภาระหน้าที่หนักเกินไป 3. ค่าตอบแทน ที่แตกต่างกันระหว่างภาครัฐเอกชน 4. ลาออกเพื่อประกอบอาชีพอื่น 5. ค่านิยมทางสังคมไทย ที่เปลี่ยนแปลงไปในด้านเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความมั่นคง

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นความสำคัญของกำลังพล จึงมีความตั้งใจที่จะศึกษาวิจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล กรณีศึกษา : โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหาลาออกของกำลังพล และสามารถศึกษาปัญหาการลาออกของกำลังพล เพื่อที่จะนำมาแก้ไขได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อลดอัตราการลาออกของกำลังพล ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยเอกสาร โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2. การวิจัยสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบที่โครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) รูปแบบการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอน สัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และเป็นคำถามปลายเปิด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จำนวน 267 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51-52) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key information) จำนวน 10 คน ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|------------|
| 2.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร | จำนวน 2 คน |
| 2.2 นายทหารประทวน | จำนวน 2 คน |
| 2.3 ลูกจ้างประจำ | จำนวน 2 คน |
| 2.4 พนักงานราชการ | จำนวน 2 คน |
| 2.5 พนักงานเงินทุนหมุนเวียน | จำนวน 1 คน |
| 2.6 ลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน 1 คน |

รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ลักษณะของการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติคู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์เท่านั้น

โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของ ผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 2 ประการ จึงสรุปการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ปัจจัยต่อที่ส่งผลต่อการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรม ป้องกันประเทศและพลังงาน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่อที่ส่งผลต่อการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน นั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้นให้เกิดที่จะลาออก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จต่าง ๆ

จากงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบให้ปฏิบัติ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีวิธีที่จะรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในระหว่างปฏิบัติงาน จากสิ่งเหล่านี้เลยทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการลาออกของกำลังพลไม่มากนัก

1.2 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่กำลังพลส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งกำลังพลมองว่างานที่ทำอยู่อาจจะส่งผลให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงาน กำลังพลที่ไม่ใช่ข้าราชการมีความคาดหวังที่จะเจริญก้าวหน้าโดยการสอบเลื่อนฐานะจากบุคคลพลเรือน เป็นนายทหารประทวน หรือนายทหารชั้นสัญญาบัตร เพื่อให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า รับรู้ได้ถึง การได้รับการยอมรับนับถือเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ และสามารถทำงานร่วมกันได้ ปัจจัยนี้จึงไม่ค่อยมีผลต่อการลาออก

1.4 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน คิดว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงไปตามลักษณะงานไม่ควรโยนงานที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติมาให้ปฏิบัติ หรือนำงานของผู้อื่นมาให้ตนเองรับผิดชอบต่อ

1.5 ด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) พบว่ากำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงต้องได้รับ และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับตามระบบ เช่น การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน การจัดทำคูปองสำหรับอาหาร การให้บริการในรถรับส่งนอกเหนือจากเส้นทางหลัก และเนื่องด้วยระบบข้าราชการเป็นที่ทราบดีว่าเงินค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ดังนั้น ปัจจัยนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้กำลังพลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น

2. แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน จากการวิจัยพบว่า แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน มีวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าว มีดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) สวัสดิการต่าง ๆ ควรปรับให้ตอบรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ควรนำเสนอให้ตอบรับกับกำลังพลพร้อมทั้งให้เพียงพอต่อกำลังพล

2.2 ปัจจัยด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในตำแหน่งหน้าที่การงาน หน่วยงานควรมีการสอบคัดเลือกกำลังพลให้เข้ารับการบรรจุเป็นนายทหารประทวน และนายทหารสัญญาบัตร ภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของกำลังพล นอกจากเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จแล้วยังเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับตัวกำลังพลเอง และรวมไปถึงหน่วยงานด้วย

2.3 ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม เช่น การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ตรงตามตำแหน่ง และมอบหมายงานตามถนัดของกำลังพล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดการเลือกปฏิบัติ และการประเมินผลการทำงานที่มีความเป็นธรรม นั้นเป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญที่สามารถช่วยทำให้เกิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล กรณีศึกษา : โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน มีประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล กรณีศึกษา : โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน นั้นประกอบไปด้วยปัจจัยกระตุ้นที่ทำให้เป็นปัจจัยในการลาออก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จต่าง ๆ จากงานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบให้ปฏิบัติ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีวิธีที่จะรับมือกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน จากสิ่งเหล่านี้เลยทำให้ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อการลาออกของกำลังพล ซึ่งความสำเร็จของงานความรับผิดชอบการยอมรับนับถือลักษณะของงานโดยตัวของมันเองความเจริญก้าวหน้าในตนเอง ปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงานและการพัฒนาตนเอง พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมตามหลักสูตรที่วางเอาไว้ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีบทบาทและส่งผลโดยตรงต่อการก้าวหน้า และการเลื่อนขั้นในอาชีพของตนเอง และมองว่าตนเองต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ และต้องพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง เพื่อแก้ไขในจุดที่ตนเองผิดพลาด เพื่อให้ลบบจุดบกพร่อง และให้เกิดประสิทธิภาพต่องานของหน่วยงานให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อีเมอซัน (อ้างถึงใน นิโบล แสงพนัสธาดา, 2556, หน้า 49-50) ความรอบรู้และความสามารถในการเรียนรู้งาน คือ การพัฒนาตนเองด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ อุตสาหกรรม กระตือรือร้นในการทำงาน และติดตามงานด้วยการเรียนรู้ จากแหล่งต่าง ๆ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ (2561, หน้า 217-218) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอดีตนั้นจะเป็นการฝึกอบรมที่เน้นเพียงเรื่องของความรู้ และทักษะ เท่านั้น แต่ในปัจจุบันการฝึกอบรมให้บุคลากรนั้น จะต้องปรับเปลี่ยนเป็นการฝึกอบรมที่เป็นแบบอิงสมรรถนะ (Competency) ดังนั้นสิ่งที่จำเป็นต้องมี คือ แนวทางในการพัฒนาความรู้ มีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับว่าบุคลากรบกพร่องในสมรรถนะในด้านใด ตลอดจนการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่ช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ลีโอนาด เนดเลอร์ อธิบายว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบ่งกิจกรรมที่ต้องดำเนินการออกเป็น 3 ประเภท 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่เน้นในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน เป้าหมายคือ การทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในตำแหน่งนั้น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในทุกสถานการณ์ 2) การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการศึกษานั้นเป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้แก่ บุคลากร ซึ่งการศึกษานั้นจะเน้นการเตรียมสำหรับในอนาคต (Future Job) เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงาน ตามความต้องการขององค์กรในอนาคต 3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการ ปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not focus on a job) แต่มี จุดมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามต้องการที่ต้องการ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานในอนาคตได้ และสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอนาคต และสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ออกแบบมาเพื่อนำไปใช้ในเวลาที่กำหนด เพื่อทำการปรับปรุงประสิทธิภาพของมนุษย์

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่กำลังพลส่วนใหญ่ต้องการ ซึ่งกำลังพลมองว่างานที่ทำอยู่อาจจะส่งผลให้เกิดความเจริญในหน้าที่การงาน กำลังพลที่ไม่ใช่ข้าราชการมีความคาดหวังที่จะเจริญก้าวหน้าโดยการสอบเลื่อนฐานะจากบุคคลพลเรือนเป็นนายสิบ หรือนายร้อย เพื่อให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับ และรู้สึกว่ามีโอกาสที่ได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่องค์กรไม่มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพให้กับกำลังพลในสังกัดอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงขาดการสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งแต่ละคน รวมถึงการที่กระบวนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นขององค์กรยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจในความยุติธรรมของกระบวนการได้ ทำให้ตัวกำลังพลเองเกิดความรู้สึกไม่มั่นคง และไม่มี ความหวังที่ได้ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง จึงเป็นอีกหนึ่งเหตุผลให้ตัดสินใจลาออกได้ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มการตัดสินใจ ลาออกจากงานในอนาคตของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติ ในจังหวัดระยอง โดยผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ ลาออกและแนวโน้มการตัดสินใจลาออกในอนาคต

3. ด้านการยอมรับนับถือ กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงาน ส่วนใหญ่มีความเห็นเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า รับรู้ได้ถึงการได้รับการยอมรับนับถือ เหมือนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ทำ และสามารถทำงานร่วมกันได้ จากผลการศึกษาพบว่า การยอมรับนับถือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่สามารถนำมาสร้าง แรงจูงใจให้แก่ กำลังพลเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการตอบสนองที่เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้าง ปัจจัยนี้ คือลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ โอกาสก้าวหน้า การเติบโต และความรับผิดชอบจะเห็นได้ ว่าทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ของ Herzberg ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือปัจจัยค่าจูงและปัจจัยกระตุ้น ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นใน การศึกษาค้นคว้าจึงนำเอาปัจจัยทั้งสอง มาเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย กำลังพลที่มีสังคมที่ ทำงานที่ดีจะเป็นแรงผลักดันในการทำงาน รวมถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็สามารถร่วมแรงร่วมใจจนผ่าน อุปสรรคไปได้ จากเรื่องใหญ่ก็จะกลายเป็นเรื่องเล็ก การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีทำให้กำลังพลตัดสินใจจะไปเริ่ม ใหม่ยากมาก เพราะเสียค่าสังคมนั้นแล้วก็ไม่รู้ว่าที่ใหม่จะดีแบบนี้หรือไม่ เพราะในปัจจุบันสังคมการทำงาน มี แต่การแข่งขัน มิตรภาพและความจริงใจหาได้ยาก ส่วนใหญ่จะทำงานแล้วกลับบ้านไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ การมี เพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมและคอยช่วยเหลือกันจะช่วยลดความตั้งใจในการลาออกของของกำลังพล และ สอดคล้องกับผลวิจัยของ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของ พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ เกตุทอง (2559) ที่ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของ ข้าราชการ ในหน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และพบว่า บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การที่บุคลากรไม่ได้รับ ความเป็นมิตร ไม่รับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ต่างคนต่างอยู่ จะนำไปสู่ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานและบุคลากรภายใน หน่วยงาน ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานไม่ดีบุคลากรไม่มีความสุข ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออก/โอนย้าย

4. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ และพลังงาน คิดว่าการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงไปตามลักษณะงาน ไม่ควรโยนงานที่นอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติมาให้ปฏิบัติ หรืองานของผู้อื่นมาให้ตนเองรับผิดชอบ การปรับเปลี่ยนการทำงานไปจากเดิมในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเป็นผลมาจากการมียุทธศาสตร์ชาติของประเทศ ทำให้หน่วยงานต้องขับเคลื่อนงานที่หลากหลายและมากยิ่งขึ้นเพื่อที่จะสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติ ดังกล่าว ประกอบกับในปัจจุบันได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการการทำงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติต้องรับมือกับการทำงานที่หลากหลายและเร่งรีบ รวมทั้งมีปริมาณมากขึ้น และวิธีการทำงานก็มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากขึ้นเข้ามาเกี่ยวข้อง และยิ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความเชี่ยวชาญที่เป็นผลทำให้ตัวข้าราชการเกิดความเครียด และเกิดความไม่สมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัว ทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ในครอบครัวขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมด้วยซึ่งหากลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจออกได้

5. ด้านผลตอบแทน (เงินอัตราจ้าง) พบว่ากำลังพลโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงาน ส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้เป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นสิ่งทีทุกคนพึงต้องได้รับ และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสิทธิที่ได้รับตามระบบ เช่น การจัดเลี้ยงอาหารกลางวัน การจัดทำคูปองสำหรับอาหาร การให้บริการในรถรับส่งนอกเหนือจากเส้นทางหลัก และเนื่องด้วยระบบข้าราชการเป็นที่ทราบดีว่าเงินค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ดังนั้น ปัจจัยนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้กำลังพลลาออกไปประกอบอาชีพอื่น จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ทัศนคติของกำลังพล พบว่าปริมาณงานที่ได้รับไม่สอดคล้องกับเงินเดือนและค่าตอบแทน ถึงแม้ว่ากำลังพลจะมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ แล้วยก็ตามค่าตอบแทนก็ยังเป็นสาเหตุที่สำคัญที่สุดในการลาออกของพนักงาน โดยรวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเมื่อกำลังพลเปรียบเทียบกับปริมาณงานของหน่วยงานตัวเองและองค์กรเอกชนอื่น ๆ กลับรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมของการจ่ายค่าตอบแทน จึงเป็นสาเหตุอันดับแรกๆ และมีความสำคัญสูงมากที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจลาออกซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ สัตหจุฑา ชมพูนุช (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญพอสมควร เห็นได้ว่าแรงงานส่วนใหญ่พยายามแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดในชีวิตโดยการทำงานหนัก ๆ เพื่อให้ตนเองได้รับค่าจ้างที่สูงขึ้น ผลงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตประ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเนื่องจากความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับตรงกับงานที่รับผิดชอบ หากการจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน จะส่งผลกระทบต่อจิตใจในการทำงานของพนักงานจนเกิดความท้อแท้และเหนื่อยหน่ายในการทำงานจนส่งผลกระทบต่อผลผลิตจากบริษัท และกรณีการเกตทอง (2559) ศึกษาสาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการ ในหน่วยงานวิชาการกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พบว่าการจ่ายค่าตอบแทน นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการคงอยู่ ของบุคลากร ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในประเด็นของปริมาณงานไม่สอดคล้องกับเงินเดือน ซึ่งปัจจัยหนึ่ง ในทฤษฎีสองปัจจัยของด้านปัจจัยค่าจ้าง ที่จะช่วยขจัด ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท 1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม

บำเหน็จและบำนาญ เป็นต้น และ 2) สวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การลา การตรวจสุขภาพประจำปี การให้สิทธิสวัสดิการดอกเบี้ยเงินกู้ อัตราพิเศษในการกู้ซื้อที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อนยามว่างจากการปฏิบัติงาน การให้บริการห้องสมุด การจัดบริการตู้กดน้ำ ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการดังกล่าวจะสามารถที่จะช่วยส่งเสริมให้ บุคลากรนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการ และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพได้ซึ่งการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต้องมีขั้นตอนกระบวนการพิจารณาอย่างเป็นธรรมและมีความเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่นครกรุงเทพมหานครผลจากศึกษาวิจัยพบว่ากลุ่ม ตัวอย่างมีความเห็นว่าต่อระดับความเห็นในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งสามารถ จำแนกได้เป็นสวัสดิการที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความต้องการ อัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของบุคลากร และการได้รับอนุมัติในการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของกำลังพล โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรมีกระบวนการมอบหมายงานให้ตรงกับตำแหน่งและความรู้ ความถนัด ความสนใจ และความเชี่ยวชาญของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาองค์ความรู้ และทักษะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานแก่กำลังพลอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำคู่มือ การทำงานของแต่ละตำแหน่งและของหน่วยงานไว้เป็นฐานข้อมูลเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของกำลังพล และจะทำให้กำลังพลสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดการปริมาณงานให้มีความเหมาะสม และเท่าเทียมก็เป็นเรื่องสำคัญ เพราะหากกำลังพลมีปริมาณงานที่มากเกินไปจนทำให้เกิดความเครียด และกระทบกับเวลาส่วนตัว มีปัญหาครอบครัว รวมถึงการทำงานหนักจนเกิดปัญหาสุขภาพ ก็อาจเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้ กำลังพลตัดสินใจลาออกได้ ดังนั้น หน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการในองค์กรด้วย เพื่อเป็นการรักษาข้าราชการให้อยู่กับหน่วยงานต่อไป

2. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เนื่องจากโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานถือเป็นอีกความคาดหวังของกำลังพลทุกคน ซึ่งล้วนต้องการได้รับโอกาสการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้มีระบบการคัดเลือกที่มีมาตรฐานและเป็นธรรม ซึ่งอาจเปลี่ยนจากระบบการคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพียงอย่างเดียว เป็นให้เพิ่มกระบวนการสอบวัดองค์ความรู้ที่เหมาะสมที่เพิ่มขึ้นรับตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมทั้งคุณสมบัติและความรู้อย่างแท้จริง และยังช่วยลดการพิจารณาจากกรรมกรเพียงอย่างเดียว เพราะเป็นไปได้มากกว่าจะมีการพิจารณาจากความใกล้ชิดระหว่างผู้รับคัดเลือกและตัวกรรมกรเองเกิดขึ้นได้ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่เกิดความไม่โปร่งใสและเป็นธรรม ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กองกลางโรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร ซึ่ง

เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรร่วมมือจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนพัฒนารายบุคคล ให้แก่กำลังพลในสังกัด โรงงานเภสัชกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร อย่างเป็นระบบมีความชัดเจนและมีความต่อเนื่อง รวมทั้งต้องสื่อสารให้กำลังพลรับทราบข้อมูลดังกล่าวของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อนำไปวางแผนชีวิตการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องต่อไป เมื่อวางแผนแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบยังต้องคอยสนับสนุนให้การพัฒนากับกำลังพลและคอยติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลมาวิเคราะห์และวางแนวทางการพัฒนาต่อไป รวมทั้งมีการพิจารณาเปิดตำแหน่งให้พนักงานราชการ พนักงานเงินทุน ลูกจ้างชั่วคราว ได้มีการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารประทวนภายในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้ตั้งใจที่จะลาออกจากหน่วยงาน

3. ด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ควรมีการขับเคลื่อนการสร้าง ความผูกพันต่อหน่วยให้เกิดกับบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขอย่างแท้จริง โดยควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมหน่วยงานประจำปี และดำเนินการตามแผนอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อสื่อสารข้อมูลไปยังกำลังพลของหน่วยงานในช่องทางต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น ควรมีการผลิตสื่อที่ทำให้กำลังพลเข้าใจ ซึมซับและจดจำ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กรได้ง่ายขึ้น ผ่านป้ายโปสเตอร์ที่ ติดตามบริเวณต่าง ๆ ที่ง่ายต่อการอ่าน สื่อสารผ่านคลิปสั้นๆ ที่เข้าใจง่าย ผ่านจอ LCD ที่ติดในลิฟต์และ ทางเดิน หรือผ่านการกระจายเสียงเวลาเช้าและพักกลางวัน เพื่อให้กำลังพลได้รับทราบข้อมูลดังกล่าวได้มากยิ่งขึ้น ควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อหน่วยงานให้แก่กำลังพลเป็นประจำทุกปี และสม่ำเสมอ นอกจากนี้ตัวผู้บังคับบัญชาก็ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่กำลังพลในหน่วยงาน และแสดงให้เห็นว่าตัวของกำลังพลและหน้าที่ที่เขาปฏิบัติมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงานอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

4. ด้านการสนับสนุนค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นที่ทราบกันว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการ ค่าตอบแทนจะน้อยกว่าหน่วยงานที่เป็นเอกชน ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น การจัดทำคูปองอาหารกลางวัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายของกำลังพล การจัดทำตลาดนัดออนไลน์ เพื่อให้กำลังพลนำสินค้าที่จัดทำขึ้นเองมาขายให้เกิดรายได้ การจัดอบรมให้ความรู้ในด้านการเงิน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุ และแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการใน หน่วยงานวิชาการ กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทวีศักดิ์ รูปสิงห์. (2561). การบริหารคนในองค์กรด้วยสมรรถนะ กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม. (2564) ค้นหามาเมื่อ 2 มกราคม 2567, จาก <https://www.mod.go.th/Policy/Policy>
- นิโลบล แสงพนัสธาดา. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง., มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาวเดือน โลहितปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัทเอกชน ใน อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง., (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพายัพ.

- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร, คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล บุญสุวรรณ.(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียว ริตี้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศิริมา ทองผิว. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- สัณหจุฑา ชมภูงูช. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจใน การลาออกของพนักงานธนาคาร ในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง., มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อิงครัต สีเขียวสุขวงกุ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการของโรงพยาบาลในประเทศไทย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.