

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

FACTOR INFLUENCING MEDICAL REPRESENTATIVE'S RESIGNATION IN
BANGKOK AND METROPOLITAN AREA

จิตาภา ยี่เซ่งหอม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jidapa Yeekhenghom

E-mail: eazzie88@hotmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของผู้แทนยาที่ทำงานบริษัทยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้จากการออกแบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด จากผู้แทนยา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ความแตกต่างค่าที (t-test) ทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance : One way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นสาขาวิชาด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เภสัชศาสตร์ มีอายุการทำงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 70,001 บาท ขึ้นไป และภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001-30,000 บาท และ 30,001-50,000 บาท การทดสอบความแตกต่างพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้านระดับ

การศึกษา มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา ยกเว้น เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ รายได้ ค่าใช้จ่าย และอายุงาน ส่วนปัจจัยความพึงพอใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก พบว่า ด้านค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในงาน และนโยบายบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยด้านองค์กร การลาออก ผู้แทนยา

Abstract

The objective of this research is to study the causes of resignation of Sales representative working in pharmaceutical companies in Bangkok and its vicinity from personal factors and factors of Organization The data used in the study can be obtained from the issuance of 200 questionnaires from pharmaceutical representatives to collect data. The statistics used in the analysis consist of Descriptive statistics are percentage, percentage of average and standard deviation, and inferential statistics (Inferential statistics). Differences in value (t-test), F-test or one-way analysis of variance: One way ANOVA Comparison of cases from 3 or more groups and multiple regression analysis

The results showed that Most of the sample groups are female, single status, aged between 31-40 years, educational level, bachelor's degree. Is a branch of other fields that are not pharmacy With a working life of more than 5 years or more, with a monthly income above 70,001 baht and the monthly expenses are between 10,001-30,000 baht and 30,001-50,000 baht vacancy. The difference test found that Personal factors that are different in the field of graduates Education level Has an effect on the resignation of sale representative , except for sex, age, education status, income, expenses, and working age. Affecting the decision to resign, found that the compensation of friends, co-supervisors Opportunities in the job And organization management policies Had significant influence on the resignation of sale representative at the level of 0.05

Keywords: Organizational factors,resignation,Sales representative

บทนำ

อุตสาหกรรมยาเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มีมูลค่าในปี 2561 ประมาณ 1.77 ล้านบาท และจากการประเมินของธนาคารกรุงศรี คาดว่าปี 2561-2563 ตลาดยาประเทศไทย จะมีอัตราการเติบโตเฉลี่ย 5-6% ต่อปี (ทีมข่าว TCU: 9 ก.ย. 2561) ปัจจัยหนุนจาก 1) การเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะจำนวนผู้ป่วยจากโรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง และโรคมะเร็ง ที่มีแนวโน้มมากขึ้น และจำนวนประชากรผู้สูงอายุที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้วยโรคดังกล่าว 2) การเข้าถึงช่องทางการรักษาที่ดีขึ้นภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า 3) การขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ หนุนผู้ป่วยชาวต่างชาติให้เข้ามาใช้บริการทางการแพทย์ในไทยมากขึ้น และ 4) นโยบายส่งเสริมการลงทุนของ BOI โดยยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลเป็นเวลา 5 ปี เพื่อช่วยลดภาระต้นทุนของผู้ผลิตยา นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีโอกาสขยายตลาดส่งออกยาและเวชภัณฑ์ในภูมิภาค อาเซียนหลังการเข้าเป็นสมาชิกการตรวจประเมินยาแห่งสหภาพยุโรป (PIC/S)

อย่างไรก็ดี เนื่องจากอุตสาหกรรมยามีการแข่งขันที่สูง และประเทศไทยยังมีข้อจำกัดในการโฆษณาตามพระราชบัญญัติยา พศ 2522 นั้น บริษัทฯจึงต้องทำการตลาดโดยลงโฆษณาในวารสารการแพทย์ และจำเป็นต้องมีผู้แทนยาเพื่อเป็นช่องทางการนำเสนอและให้ข้อมูลยากับแพทย์และเภสัชกร ซึ่งอาชีพผู้แทนยาถือเป็นอาชีพหนึ่งที่มีรายได้ดีเพราะมีความเสี่ยงและความกดดันสูง ทำให้เกิดปัญหาการลาออกอยู่เสมอๆ

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา จะทำการศึกษาในผู้แทนที่ทำงานบริษัทยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้หากทราบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยาอย่างแท้จริงนั้น ก็จะเป็นแนวทางให้บริษัทสามารถปรับปรุงและแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ทำให้อัตราการลาออกลดลง มูลค่าความเสียหายที่เกิดจากการลาออกก็จะลดลงเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรของผู้แทนยา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา
5. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทน

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบ รายได้ ค่าใช้จ่าย อายุงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Factors) ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาจำนวน 200 คนที่เคยลาออกจากงานมาก่อน ศึกษาในช่วงเดือน มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ เพื่อลดอัตราการลาออกของผู้แทน
2. เป็นแนวทางให้บริษัทฯ ต่างๆ ไปปรับใช้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท
3. ลดค่าใช้จ่ายและความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจากการลาออกของผู้แทนยา

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง สภาวะจิตที่ปราศจากความเครียด เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อสภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ หรือความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งที่มีมาให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็นความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ (IM2:Nov 17,2015)

Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความ

ต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบาก บางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่ อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's theory motivation)

แอบราฮัม มาสโลว์ (A.H.Maslow) ค้นหาวีธีที่จะอธิบายว่าทำไมคนจึงถูกผลักดันโดยความต้องการ บางอย่าง ณ เวลาหนึ่ง ทำไมคนหนึ่งจึงทุ่มเทเวลาและพลังงานอย่างมากเพื่อให้ได้มาซึ่งความปลอดภัยของตนเองแต่อีกคนหนึ่งกลับทำสิ่งเหล่านั้น เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น คำตอบของมาสโลว์ คือ ความต้องการของมนุษย์จะถูกเรียงตามลำดับจากสิ่งที่กดดันมากที่สุดไปถึ้น้อยที่สุด ทฤษฎีของมาสโลว์ได้ จัดลำดับความต้องการตามความสำคัญ คือ

1. ความต้องการทางกาย (physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐาน คือ อาหาร ที่พัก อาภาศ ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการในด้านความปลอดภัยจากอันตราย
3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน
4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ และสถานะทางสังคม
5. ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กหรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory)

คือ ทฤษฎีที่พูดถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ที่ได้รับความนิยมและถูกกล่าวถึงบ่อยๆ โดยทฤษฎี 2 ปัจจัยเผยแพร่ครั้งแรกในปี 1959 แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน เช่น ความสำเร็จที่จะได้รับ งานที่ต้องทำ เงิน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสุขในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านค้ำจุน (Maintenance Factor) จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน แต่ไม่ได้มีผลมากพอจะจูงใจให้คนทำงานได้ เช่น สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ระบบการให้ผลตอบแทน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณปักษ์ นาคเจือทอง(2552) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,คณะ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ คือ ต้องการทำงานกับบริษัทที่มีเงินเดือนหรือสวัสดิการสูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน เขามองว่าเงินเป็นปัจจัยสูงสุด ส่วนด้านอื่นๆ เช่น การเปลี่ยนลักษณะงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีความเครียดในงาน งานที่ทำขาดการยกย่อง ขาดการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ปัญหาการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การลาออกไปเรียนต่อ ปัญหาส่วนตัว เป็นปัจจัยรองลงมา

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558),มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1.)ปัจจัยด้านความน่าสนใจงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย งานที่พนักงานมีความถนัด งานที่มีความสำคัญต่อบริษัท งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน งานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่มีความท้าทายไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานลาออกน้อยลง 2.)ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนที่พนักงานได้รับกับความเหมาะสมกับความสามารถและงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการจ่ายสวัสดิการ กระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน การบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานไม่อยากลาออก 3.)ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความยุติธรรม ช่วยแก้ปัญหาต่างๆระหว่างทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ Feedback และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งผลให้พนักงานไม่อยากลาออกจากองค์กร

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557), มหาวิทยาลัยเนชั่น ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนและรายได้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นั้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา ไทยประเสริฐ ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มความต้องการลาออกที่สำคัญ คือ ด้านเงินเดือนและ

คำตอบแทนอื่น ลักษณะงาน สวัสดิการ ระเบียบข้อบังคับ การประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาความรู้ในงานด้านความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้หากมาคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการลาออกของพนักงานในองค์กร คือเงินเดือน ซึ่งยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด นอกจากนั้นผลการวิจัยนี้ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า 3 ปัจจัยที่ลำดับความพึงพอใจน้อยคือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ ด้านผลตอบแทนและรายได้มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน

ศุภานัน พุมตาล (2560) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนตำแหน่งและได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนสูงสุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ทำมีมากเกินไปไม่มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่ม เกิดความตึงเครียดในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานขาดความรับผิดชอบ มีความขัดแย้งกันเสมอ ลาออกไปเพื่อทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า ลาออกไปเพื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลาออกเพราะความจำเป็นอย่างอื่น ๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาสุขภาพ แต่งงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ศึกษาพบว่า อายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัดมีผลต่อปัจจัยจูงใจ ส่วนอายุ รายได้ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยค้ำจุน และเพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และสังกัด มีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก

วรภรณ์ นาควิลัย (2553) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สาขาวิชาการจัดการ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน 1.) ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน วิธีการสื่อสารของผู้บริหารเน้นเรื่องผลงานมากเกินไป ไม่คำนึงถึงพนักงาน ผู้บริหารสร้างกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานไม่เพียงพอทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน 2.) ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ยึดถืออารมณ์หัวหน้างานเป็น

ใหญ่ ไม่ค่อยพึงเหตุผลของลูกน้อง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับพนักงานไม่ค่อยดี 3.) การโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานสาขาอื่น บางครั้งพนักงานไม่สะดวกในด้านการเดินทางไปปฏิบัติงาน 4.) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะเนื่องจากองค์กรมีพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานทำให้พนักงาน 1 คน ต้องทำหลายหน้าที่หรือต้องโยกย้ายพนักงานไปประจำสาขาอื่นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยและเบื่อหน่ายกับการทำงาน และอาจจะส่งผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้ว โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา ไปใส่ใน Google form ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ Online แล้วนำไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 200 คน คิดเป็น 100% ในวันที่ 23 มิถุนายน-6 กรกฎาคม 2562 จากนั้นก็รวบรวมข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องและนำกลับมาประมวลผลในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัย

สมมติฐาน:

H1: ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

H2: ปัจจัยด้านองค์กรที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. วิธีการทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้แบ่งได้ 2 ประเภท ได้แก่

2.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ มีการใช้สถิติการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือ การทดสอบความแปรปรวนทาง

เดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

สมมุติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1.การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์พบว่าเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 80 มีสถานภาพโสด เป็นจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 มีสาขาที่จบด้านอื่นๆที่ไม่ใช่เภสัชศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 มีรายได้ 70,001 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 มีภาระค่าใช้จ่าย 10,001 – 30,000 และ 30,001 – 50,000 บาท เท่ากับ 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

ปัจจัยด้านองค์กร ผลการวิเคราะห์ด้านองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ให้ระดับความคิดเห็นที่มีความสำคัญมาก คือ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ไม่ยุติธรรม ไม่พอใจกับรายได้ที่ได้รับจากบริษัทเดิม ไม่เห็นโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งจากบริษัทเดิม บริษัทเดิมกำหนดเป้าหมายของยอดขายไม่สมเหตุสมผล ผู้บริหารบริษัทเดิมมุ่งเน้นแต่ผลกำไรมากกว่าพนักงาน นโยบายการบริหารของบริษัทเดิมไม่ชัดเจนและไม่ปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ รายได้ที่ได้รับจากองค์กรเดิม ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น สวัสดิการ หรือโบนัส ไม่เหมาะสม ไม่มีความสุขกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทเดิม ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณสมบัติผู้นำที่ดี ผู้บังคับบัญชาติดตามงานมากเกินไป ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงไม่ให้ความสำคัญของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นโยบายการเลื่อนตำแหน่งบริษัทเดิมไม่มีความยุติธรรม บริษัทเดิมไม่มีความมั่นคง ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานด้านต่างๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานบริษัทเดิมไม่เป็นระบบไม่มีความยุติธรรม ลำดับสุดท้ายที่มีความเห็นด้วยน้อย คือ การไม่ได้รับความไว้วางใจและไม่ได้รับความร่วมมือจากบริษัทเดิม เพื่อนร่วมงานบริษัทเดิมไม่มีความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานบางคน ไม่ได้รับความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในทีม ถูกเอารัดเอาเปรียบจากเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจที่จะลาออกของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีผลต่อการตัดสินใจมากที่สุด คือ บริษัทเดิมจ่ายค่าตอบแทนน้อยกว่า

บริษัทเดิมไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาบริษัทเดิมไม่มีความยุติธรรม การประเมินผลงานบริษัทเดิมไม่เป็นระบบไม่ยุติธรรม บริษัทเดิมไม่มีความมั่นคง และมีความคิดอยากจะย้ายงานอีก ลำดับสุดท้ายที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกน้อยคือ เพื่อนร่วมงานบริษัทเดิมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตร

2.การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สาขาวิชาที่จบ สถานภาพ รายได้ ภาระค่าใช้จ่าย อายุงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกัน

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์แบบการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกร้อยละ 59.3 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 แต่เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละปัจจัยพบว่าด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจต่อการลาออกของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผลการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ รายได้ ค่าใช้จ่าย อายุงาน มีอิทธิพลต่อการลาออกที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของกลุ่มตัวอย่างนั้น ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ รายได้ ค่าใช้จ่าย อายุงาน มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของกลุ่มตัวอย่าง ตามความเห็นของผู้วิจัยสามารถกล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะกลุ่มตัวอย่างจะมีปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็น เพศ อายุ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ รายได้ ค่าใช้จ่าย อายุงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาอย่างมีนัยสำคัญ แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันนั้น มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลหลายประการไม่ได้มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ปริญญาตรีและปริญญาโทหรือสูงกว่า มีอิทธิพลต่อการ

ลาออกของผู้แทนยาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ว่า. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่า ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นการต้องการการยอมรับจากเพื่อน ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว ความนับถือและสถานะทางสังคม ความต้องการให้ตนประสบความสำเร็จ (self – actualization needs) เป็นความต้องการ สูงสุดของแต่ละบุคคล ความต้องการทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ซึ่งระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี ก็คือความต้องการส่วนบุคคลที่มีความต้องการที่เหนือกว่า ต้องการยอมรับจากสังคม ต้องการการยกย่องหรือต้องการความสำเร็จส่วนบุคคล

สมมุติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาที่แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ที่แยกเป็นด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยาร้อยละ 59.3 โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.000 หากแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายบริหารองค์กร มีอิทธิพลต่อการลาออกของผู้แทนยา ซึ่งทุกด้านมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้แทนยาของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Kotler and Armstrong (2002) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) ก็คือด้านค่าตอบแทน เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) คือการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กหรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory), (Greedisgoods, 12 พย. 2017) กล่าวคือ ทฤษฎีที่พูดถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จที่จะได้รับ งานที่ต้องทำ เงิน ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสุขในการทำงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และ ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง จะเกี่ยวกับเรื่องของสภาพแวดล้อมของงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานด้วยกัน ระบบการให้ผลตอบแทน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌปักษ์ นาคเจือทอง (2552) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,คณะ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวน

อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ คือ ต้องการทำงานกับบริษัทที่มีเงินเดือนหรือสวัสดิการสูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน เชื่อมองว่าเงินเป็นปัจจัยสูงสุด ส่วนด้านอื่นๆ เช่น การเปลี่ยนลักษณะงาน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีความเครียดในงาน งานที่ทำขาดการยกย่อง ขาดการสนับสนุนให้ก้าวหน้า ปัญหาการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การลาออกไปเรียนต่อ ปัญหาส่วนตัว เป็นปัจจัยรองลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1.)ปัจจัยด้านความน่าสนใจงาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยงานที่พนักงานมีความถนัด งานที่มีความสำคัญต่อบริษัท งานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน งานที่กระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่มีความท้าทายไม่น่าเบื่อ ทำให้พนักงานลาออกน้อยลง 2.)ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนที่พนักงานได้รับกับความเหมาะสมกับความสามารถและงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงการจ่ายสวัสดิการ กระบวนการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน การบริหารจัดการในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พนักงานไม่อยากลาออก 3.)ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งประกอบด้วยความยุติธรรม ช่วยแก้ปัญหาต่างๆระหว่างทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หัวหน้างานมีการให้ Feedback และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งผลให้พนักงานไม่อยากลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวิสา ดำรงสกุลวงศ์ (2557), มหาวิทยาลัยเนชั่น ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรม ด้านผลตอบแทนและรายได้ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นั้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา ไทยประเสริฐ ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มความต้องการลาออกที่สำคัญ คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ลักษณะงานสวัสดิการ ระเบียบข้อบังคับ การประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาความรู้ในงานด้านความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านองค์กรล้วนส่งผลและมีอิทธิพลต่อความพอใจที่จะทำงาน

หรือลาออกทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต ดวงหัตถ์ (2537) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า หมายถึง ความรู้สึกชอบ หรือพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้นจะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ รวมทั้งสติปัญญาให้แก่งานของตนให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาถึงสิ่งที่ผู้วิจัยมีความสงสัยและเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของบริษัทฯ เพื่อลดอัตราการลาออก เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และช่วยลดค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกของผู้แทนยา เพราะการฝึกพนักงานใหม่บ่อยๆเกิดค่าใช้จ่ายในการเทรนนิ่ง การฝึกอบรม และขาดการทำงานที่ต่อเนื่อง ทำให้บริษัทเกิดความเสียหายขึ้นได้

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้แทนยานั้น คือ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านองค์กรนั้น คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ล้วนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของผู้แทนยา

ส่วนแผนงานขององค์กรที่รับผิดชอบด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหารองค์กรและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง สามารถนำไปวางแผนปรับปรุงแก้ไขกับองค์กรของตนเพื่อลดปัญหาการลาออกได้ เพื่อให้พนักงานอยู่ทำงานกับองค์กรนานๆ

เอกสารอ้างอิง

ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ,คณะ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม

การลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มี

อิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน)

วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). มหาวิทยาลัยเนชั่น ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการ

ลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน)

ศุภานัน พุฒตาล. (2560). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม
การลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
วรารณ นาควิสัย. (2553). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย สาขาวิชาการจัดการ ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ
การตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด

Books

Herzberg, F. The motivation. New York: John Wiley & Sons, 1959
Maslow, A. H. (1970). Motivation and Personal. (2nd ed.). New York: Harper and Row.
Yamane, Taro 1970 "Statistical an Introductory Analysis" 2nd. Ed Tokyo: John Weather
Thill, Inc.
Woman, B. B. (1973). Dictionary of Behavioral Science. London: Litton Educational.
Kotler, Phillip and Armstrong. (2002). Principle of Marketing. USA: Prentice-Hall.

สื่ออินเทอร์เน็ต

อุตสาหกรรมยาในประเทศไทย จากธนาคารกรุงศรีอยุธยา เมษายน 2561 สืบค้นเมื่อ 26 พฤษภาคม 2562
จาก <https://www.krungsri.com>