ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL MOBILITY OF MEDICAL REPRESENTATIVES IN MULTINATIONAL PHARMACEUTICAL COMPANIES

ธนาวินท์ ภูมะลา (Thanawin Phumala)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาที่เคยย้ายบริษัทในบริษัทยาข้ามชาติ จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ผู้บริโภคที่มีเพศ อายุ 31–35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีอายุงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 6 ปี (2) ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสำคัญระดับมากที่สุด (3) ปัจจัยภายนอกองค์กรโดยรวมมีความสำคัญระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร (3) ปัจจัยภายนอกองค์กรส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านโอกาสจากองค์กรอื่น และด้านความจำเป็นส่วนบุคคล

คำสำคัญ: การย้ายบริษัท, บริษัทยา, ผู้แทนยา

Abstract

This study investigates the factors influencing job mobility among medical representatives in multinational pharmaceutical companies. The analysis focuses on 3 dimensions: (1) Demographic factors. (2) Internal organizational factors. (3) External organizational factors. This quantitative research employed a questionnaire. Data were collected from 400 medical representatives and analyzed through descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and multiple regression.

The results reveal that most respondents were female, aged 31–35 years, held a bachelor's degree, and had over 6 years of tenure. Both internal and external organizational factors were perceived as highly important. Hypothesis testing shows that: (1) Demographic factors, the level of education significantly. (2) Internal organizational factors significantly, particularly job characteristics and organizational culture. (3) External organizational factors significantly affected job mobility at the 0.05 significance level, particularly opportunities from other organizations and personal necessities.

Keywords: organizational mobility, pharmaceutical companies, medical representatives

บทนำ

อุตสาหกรรมยาในประเทศไทยเป็นตลาดที่มีมูลค่าสูงและมีการแข่งขันรุนแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบริษัทยาข้ามชาติ ซึ่งครองส่วนแบ่งตลาดส่วนใหญ่ บทบาทของผู้แทนยา (Medical Representative) ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และความน่าเชื่อถือกับบุคลากรทางการแพทย์ เนื่องจากข้อจำกัดด้านจรรยาบรรณในการโฆษณาผลิตภัณฑ์

อย่างไรก็ตาม อาชีพผู้แทนยาเป็นอาชีพที่มีอัตราการหมุนเวียนงาน (Turnover Rate) สูง การย้ายบริษัทบ่อยครั้งของผู้แทนยาส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์กร ได้แก่: (1) ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ (2) การสูญเสียความสัมพันธ์ กับแพทย์และโรงพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อยอดขาย และ (3) การสูญเสียองค์ความรู้ เฉพาะด้านผลิตภัณฑ์

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้แทนยาย้ายบริษัท จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงแรงจูงใจและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายการบริหารและกลยุทธ์การรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายบริษัท

ในสายงานอาชีพผู้แทนยา การลาออกจากองค์กรไม่ได้เป็นการยุติการทำงานในสายอาชีพนี้ แต่จะเป็นลักษณะของการย้ายองค์กรจากองค์เดิมไปยังองค์กรใหม่ โดยองค์กรที่ย้ายไปจะยังคงเป็นรูปแบบเดิม ซึ่ง Jex Steve M., & Britt Thomas W. (2014) ได้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวกับการลาออกของพนักงาน ซึ่งมีทฤษฎีระบุว่า การลาออกของพนักงานมี 4 หลักการ คือ

1. การลาออกตามความพึงพอใจของงาน ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ เช่น หน้าที่รับผิดชอบเนื้องานที่ต้องทำ เป็นจุดเริ่มต้นทำให้พนักงานเริ่มมองหางานใหม่ และตัดสินใจลาออกในที่สุด

2. การตัดสินใจตามทางเลือก เกิดจากสิ่งกระตุ้นเชิงลบภายในหรือสิ่งกระตุ้นอื่นจากภายนอกองค์กร เช่น การย้ายถิ่นฐานตามคู่ชีวิต เป็นสาเหตุให้หนักงานเริ่มมองหาโอกาสงานใหม่

3. ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์ และความผูกพันด้านต้นทุน มีโอกาสที่จะลาออกน้อยเนื่องจากรู้สึกว่าการลาออกเป็นต้นทุนที่สูง

4. ตลาดแรงงาน คือปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน เช่น โอกาสภายนอกจากบริษัทคู่แข่ง ความต้องการของตลาดแรงงานที่มากขึ้น เปิดโอกาสให้มองหางานใหม่มากขึ้น

แบบจำลอง Intermediate Linkage Model ของ Mobley (1982) ศึกษาเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกของพนักงาน รวมถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และความคาดหวังจากการลาออก ระบุว่า ความตั้งใจในการลาออกเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบภายใน จากนั้นจึงเริ่มแสวงหาทางเลือกใหม่ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกมาประเมินเปรียบเทียบว่าพึงพอใจทางเลือกไหนมากกว่า นอกจากความพึงพอใจแล้ว ยังเกิดจากสิ่งกระตุ้นภายนอกอื่นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจด้วย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ความจำเป็นด้านครอบครัว

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประชากรมนุษย์ทั้งในเชิงสถิติ และเชิงของการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถเข้าใจและสามารถวิเคราะห์ถึงแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับประชากรที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการย้ายบริษัท ได้แก่

1) **เพศ** ความแตกต่างของเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีการศึกษาจำนวนมากถึงลาออกและการย้ายบริษัท โดยเพศที่แตกต่างกันทั้งชาย หญิง หรือเพศทางเลือก (LGBTQ) มีแนวความคิด ทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีผลต่อค่านิยมและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในองค์กร

2) **อายุ** กลุ่มที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแนวคิด ทัศนคติในการทำงาน ความพึงพอใจ ความต้องการและการตอบสนองในการทำงานที่แตกต่าง

3) ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีโอกาสเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากการศึกษาสูงจะทำให้ มีความมั่นใจในความรู้และประสบการณ์มากกว่า

4) สถานภาพ สถานภาพสมรสนั้นจะตามมาด้วยความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว จึงอาจไม่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของงาน หรือมีการคิดให้รอบคอบมากขึ้นถ้าต้องมีการเปลี่ยนแปลง

5) อายุงาน สรรเสริญ สัตถาวร (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง โมเดลพัฒนาการของการตัดสินใจลาออกเพื่อเพิ่มอัตราการดำรงอยู่ของพนักงาน: การศึกษาในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 1 ปี ตัดสินใจย้ายองค์กรด้วยเหตุผลส่วนตัว เช่น คนที่มีอายุงาน 1-3 ปี ย้ายองค์กรเนื่องจากไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร คือ องค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ภายในองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม และความพึงพอใจของพนักงานทุกคนในองค์กร โดยที่องค์กรสามารถควบคุมได้ โดย จินเปา ลู่, และ ภูมิพิชัย ธารดำรง (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นการศึกษาถึงทฤษฎี Two-Factor Theory ของ Herzberg ได้ระบุว่าความพึงพอใจและแรงจูงใจของพนักงานเกิดจากปัจจัย 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจในที่งาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การได้รับความยอมรับ และความสำเร็จ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่กระทบถึงความไม่พึงพอใจของพนักงานจนส่งผลให้พนักงานเริ่มมองหาโอกาสใหม่ภายนอกองค์กร ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถควบคุม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการย้ายงานของผู้แทนยา ดังนี้

1) ลักษณะงาน คือ ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละประเภทของงาน โดยลักษณะงานที่มากเกินไป จะให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน งานที่ทำยากเกินไป หรือไม่มีความชัดเจน ทำให้เสียกำลังใจจากการทำงาน จนถึงขั้นตัดสินใจย้ายบริษัท (ดาวเดือน โลหิตปุระ, และ ชัยวัฒน์ สมศรี, 2561)

2) ความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหมายและเป็นที่ยอมรับขององค์กร พนักงานจะมีความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ โดยถ้าพนักงานมองเห็นโอกาสในการก้าวหน้าที่ชัดเจนจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดโอกาสในการย้ายบริษัทของพนักงานได้ (รัญชิดา ดาวเรือง, ศิริพร ห้วยแก้ว, และ ธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด, 2567)

3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ทั้งรูปแบบตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการทำงาน โดยค่าตอบแทนที่สูงและสวัสดิการที่ดีจะทำให้อัตราการย้ายบริษัทลดลงด้วย มีงานวิจัยของ สุวภัทร ศรีสว่าง, และ ณัฐพร ฉายประเสริฐ (2562) กล่าว

4) ความพึงพอใจในหัวหน้างาน หัวหน้างานมีหน้าที่ในการวางแผนการทำงาน มอบหมายงาน ประเมินผลงาน รวมถึงเป็นผู้ที่คอยสร้างกำลังใจให้แก่พนักงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างานมาจากการที่มีหัวหน้างานที่มีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานทำให้พนักงานลดการลาออกหรือย้ายบริษัทของพนักงานได้ (นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ, และ ปนัดดา ชำนาญสุข, 2557)

5) วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่คนในองค์กรใช้ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ หรือการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ที่เหมาะกับตัวพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์, 2562)

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกองค์กร

ปัจจัยภายนอกองค์กร คือ สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่อยู่ภายนอกองค์กรและเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้โดยตรง แต่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน การตัดสินใจ และความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

1) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ในการทำงานของผู้แทนยาจะมีโอกาสได้พูดคุย สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทยาอื่นอยู่เสมอ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างบริษัทปัจจุบันกับบริษัทคู่แข่งในอุตสาหกรรมเดียวกัน จนอาจนำไปสู่การตัดสินใจย้ายองค์กร (สวรรณกมล จันทรมะโน, และ ประสพชัย พสุนนท์, 2557)

2) โอกาสจากองค์กรอื่น การทำงานปัจจุบันอาจเกิดความไม่พึงพอใจในบางอย่าง ทำให้พนักงานเริ่มมองหาโอกาสใหม่จากองค์กรใหม่ (ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร, และ ประสพชัย พสุนนท์, 2558) และการถูกชักจูงด้วยข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กร มักนำไปสู่การย้ายบริษัท โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องการความก้าวหน้าและมีแรงจูงใจน้อยในองค์กรปัจจุบัน (ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง, และ วิชากร เฮงษฎีกุล, 2564)

3) ความจำเป็นส่วนบุคคล ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่สามารถมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายบริษัทได้ โดย จรัมพร โห้ลำยอง, และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565) กล่าวว่า สมดุลชีวิต (Work-Life Balance) จะช่วยลดการตัดสินใจลาออกหรือย้ายบริษัทของพนักงานได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย: เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่
   1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุงานในบริษัทปัจจุบัน
   1.2 ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร
   1.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โอกาสจากองค์กรอื่น ความจำเป็นส่วนบุคคล
2. ตัวแปรตาม คือ การย้ายบริษัทของผู้แทนยา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง: ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติ โดยเลือกผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการย้ายบริษัทภายในอุตสาหกรรมยา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยใช้สูตรคำนวณของ W.G. Cochran กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 385 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล: แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผ่านช่องทางแบบสอบถามแบบออนไลน์ โดยใช้ Google Doc ร่วมกับการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นอิสระต่อกัน ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรณ์ศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ภูมิลำเนา อายุงาน ที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัท โดยใช้ F-Test (Independent Sample F-Test)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยา ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน วัฒนธรรมองค์กร ความมั่นคงขององค์กร โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติที่เคยย้ายบริษัทมาแล้ว จำนวน 400 คน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงานในตำแหน่งผู้แทนยาในบริษัทปัจจุบัน โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31–35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีอายุงานในบริษัทปัจจุบันมากกว่า 6 ปี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัท ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน และวัฒนธรรมองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร และน้อยที่สุดคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยา	**ระดับความคิดเห็น**			
	($\overline{X}$)	**SD**	**ระดับความสำคัญ**	**ลำดับ**
ลักษณะงาน	4.44	0.35	มากที่สุด	3
ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.10	0.40	มาก	5
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.57	0.31	มากที่สุด	2
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน	4.60	0.33	มากที่สุด	1
วัฒนธรรมองค์กร	4.28	0.38	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ย	**4.40**	**0.23**	**มากที่สุด**	

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัท ได้แก่ การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โอกาสจากองค์กรอื่น และความจำเป็นส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจำเป็นส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

รองลงมาคือด้านโอกาสจากองค์กรอื่น และน้อยที่สุดคือด้านการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อ การย้ายบริษัทของผู้แทนยา	ระดับความคิดเห็น			
	$(\overline{X})$	SD	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับ
การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	4.10	0.36	มาก	3
โอกาสจากองค์กรอื่น	4.18	0.43	มาก	2
ความจำเป็นส่วนบุคคล	4.35	0.38	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ย	**4.21**	**0.28**	**มากที่สุด**	

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติที่แตกต่างกัน

วิเคราะห์สมมติฐานด้านประชากรศาสตร์ต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า พบว่า ด้านระดับการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่การวิเคราะห์สมมติฐานด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานในตำแหน่งผู้แทนยาในบริษัทปัจจุบัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.132 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยเหล่านี้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามที่แสดงในตาราง

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	0.207	2	0.103	1.941	0.145
	ภายในกลุ่ม	21.133	397	0.053		
	รวม	21.340	399	0.103		
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.133	4	0.033	0.619	0.649
	ภายในกลุ่ม	21.207	395	0.054		
	รวม	21.340	399			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.424	1	0.424	8.066	**0.005***
	ภายในกลุ่ม	20.916	398	0.053		
	รวม	21.340	399			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.216	2	0.108	2.033	0.132
	ภายในกลุ่ม	21.124	397	0.053		
	รวม	21.340	399			
อายุงานในตำแหน่งผู้แทนยาในบริษัทปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	0.163	3	0.054	1.018	0.384
	ภายในกลุ่ม	21.176	396	0.053		
	รวม	21.340	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 2 ปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยภายในองค์กร ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ แตกต่างกัน พบว่า การย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	1.177	5	0.235	4.599	**0.000***
Residual	20.163	394	0.051		
Total	21.340	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ คือ ลักษณะงาน (X_1) และ วัฒนธรรมองค์กร (X_5) ซึ่งสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 4.30 (Adjust R^2 = 0.043) ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

ปัจจัยภายในองค์กร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.278	0.227		14.447	0.000
ลักษณะงาน (X_1)	0.084	0.036	0.128	2.325	**0.021***
ความก้าวหน้าในอาชีพ (X_2)	0.032	0.029	0.056	1.099	0.273
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_3)	-0.044	0.040	-0.059	-1.102	0.271
ความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน (X_4)	-0.009	0.039	-0.013	-0.225	0.822
วัฒนธรรมองค์กร (X_5)	0.099	0.033	0.164	3.054	**0.002***

$R = 0.235$, Adjust $R^2 = 0.043$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้ Y แทน การย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

$Y = 3.278 + 0.084 (X_1) + 0.099 (X_5)$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก 2 ตัวแปร คือ ลักษณะงาน (X_1) และวัฒนธรรมองค์กร (X_5) จะทำให้ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ (Y) เพิ่มขึ้น 0.084 และ 0.099 หน่วย ตามลำดับ

สมมติฐาน 3 ปัจจัยภายนอกองค์กรส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยภายนอกองค์กร ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติที่แตกต่างกัน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปัจจัยภายนอกองค์กรอย่างน้อย 1 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	MS	F	Sig.
Regression	0.571	1	0.571	10.933	**0.001***
Residual	20.769	398	0.052		
Total	21.340	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ คือ โอกาสจากองค์กรอื่น (X_2) และความจำเป็นส่วนบุคคล (X_3) ซึ่งสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลง ได้ร้อยละ 3.90 (Adjust R^2 = 0.039) ผลข้อมูลตามที่แสดงในตาราง

ปัจจัยภายนอกองค์กร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.377	0.173		19.493	.000
การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (X_1)	-0.037	0.036	-0.058	-1.041	0.299
โอกาสจากองค์กรอื่น (X_2)	0.065	0.030	0.120	2.188	**0.029***
ความจำเป็นส่วนบุคคล (X_3)	0.108	0.031	0.178	3.498	**0.001***

$R = 0.215$, Adjust $R^2 = 0.039$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กำหนดให้ Y แทน การย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ

Y = 3.377 + 0.065 (X2) + 0.108 (X3)

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก 2 ตัวแปร กล่าวคือ โอกาสจากองค์กรอื่น (X2) และ ความจำเป็นส่วนบุคคล (X3) จะทำให้ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ (Y) เพิ่มขึ้น 0.065 และ 0.108 หน่วย ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า ผู้แทนยาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้ที่มีการศึกษาที่ระดับปริญญาโทขึ้นไป จะมีต้นทุนความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ต่างจากกลุ่มที่การศึกษาต่ำกว่า ส่งผลให้ได้รับโอกาสจากตลาดแรงงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนนิกานต์ กาญจนพันธุ์, และ พิมพ์ชนก เครือสุคนธ์ (2566) กล่าวว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่า มีโอกาสเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เนื่องจากการศึกษาสูงจะทำให้มีความวิตกกังวลต่ำกว่า มีความมั่นใจในความรู้และประสบการณ์มากกว่าจึงตัดสินใจย้ายองค์กรมากกว่า ตลาดแรงงานมีผู้ที่จบปริญญาตรีจำนวนมากเกิดการแข่งขันในการสมัครงานใหม่สูง แต่ที่ผู้ที่จบสูงกว่ามีน้อยกว่าจึงมีโอกาสในการเลือกงานใหม่ได้มากกว่า

ในขณะที่ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุงานในตำแหน่งผู้แทนยาในบริษัทปัจจุบัน ไม่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. จากการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านของลักษณะงาน อาชีพผู้แทนยา เป็นอาชีพที่มีลักษณะงานที่เฉพาะตัว เนื่องจากทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างบริษัทกับลูกค้า ปริมาณงานที่มากเกินไป หรือไม่มีความชัดเจนอาจทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อย ความเครียด จนตัดสินใจย้ายบริษัทได้ ซึ่ง ดาวเดือน โลหิตปุระ, และ ชัยวัฒน์ สมศรี (2561) กล่าวว่า งานที่ทำยากเกินไป หรือไม่มีความชัดเจน และผลการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมายซึ่งอาจเกิดจากความคาดหวังขององค์กรที่สูงเกินไป ทำให้เสียกำลังใจจากการทำงาน จนถึงขั้นตัดสินใจย้ายบริษัท

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัฐิติกาล นพพลกรัง, และ มัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์ (2567) ที่บอกว่า ลักษณะของงานที่ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ด้านวัฒนธรรมองค์กร ถ้าพนักงานส่วนใหญ่ยึดถือวัฒนธรรมองค์กรแบบเดียวกันจะช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ โดย สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ (2562) ระบุว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ องค์กรต้องมุ่งในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีนโยบายการทำงานที่เปิดเผย สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน ช่วยลดการลาออกหรือย้ายบริษัทของพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพสุคนธ์ สืบสายอ่อน, และ วงศ์ธีรา สุวรรณิน (2565) รวมถึง ดวงกมล วิเชียรสาร, และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหรือค่านิยมที่ให้ความสำคัญกับผู้แทนยาในการแสดงความคิดเห็น และรับรู้ข้อมูลภายในองค์การทำให้ผู้แทนยาเกิดความพึงพอใจและความผูกพันธ์ต่อองค์การ

ในขณะที่ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความพึงพอใจต่อหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยา

3. จากศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ พบว่า โอกาสจากองค์กรอื่น และ ความจำเป็นส่วนบุคคล ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโอกาสจากองค์กรอื่น มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติ เนื่องจากผู้แทนยาที่มีความสามารถสูงมักจะถูกชักชวนจากบริษัทยาอื่นด้วยข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง, และ วิชากร เฮงษฎีกุล (2564) รวมถึงงานวิจัยของ ดวงกมล วิเชียรสาร, และ ธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ที่กล่าวว่า ข้อเสนอและโอกาสที่ได้รับจากองค์กรอื่น ส่งผลต่อการพิจารณาย้ายองค์กรของพนักงาน

ด้านความจำเป็นส่วนบุคคล มีผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยา โดยมีความต้องการย้ายไปทำงานในเขตภูมิลำเนา ย้ายตามคู่ชีวิต และต้องการมีสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิฏฐาพร สว่างเนตร (2568) ที่กล่าวว่า การทำงานในภูมิลำเนาและอยู่ใกล้คู่ชีวิต ทำให้ลดความตึงเครียดจากการทำงานและลดการลาออกได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จรัมพร โห้ลำยอง, และ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิต (Work-Life Balance) จะช่วยลดการตัดสินใจลาออกหรือย้ายบริษัทของพนักงานได้

ในขณะที่ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ไม่ส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผู้แทนยาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.ด้านนโยบาย ผู้บริหารควรมีการกำหนดลักษณะของงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน ลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อให้ผู้แทนสามารถบริหารจัดการงานขายในเขตรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

2.เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความโปร่งใส พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กร

3.องค์กรควรมีเส้นทางในการก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน ถึงแม้ในงานวิจัยนี้จะไม่ส่งผลต่อการย้ายบริษัท แต่ในภาพรวมแล้วองค์กรควรมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ และสร้างโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรเพื่อลดการเปิดรับโอกาสจากองค์กรภายนอกในการชักจูงไปร่วมงานในบริษัทคู่แข่ง

4.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการปรับให้เหมาะสม เพื่อลดความน่าสนใจของข้อเสนอด้านค่าตอบแทนจากบริษัทคู่แข่ง เนื่องจากข้อเสนอจากบริษัทคู่แข่งเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลสูง

5.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการจัดการด้านปัจจัยส่วนบุคคลให้เหมาะสม เนื่องจากความจำเป็นส่วนบุคคลส่งผลต่อการย้ายบริษัทของผุ้แทนยามากที่สุด โดยสนับสนุนการทำงานอย่างมีสมดุลชีวิต (Work-life Balance) มีความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ผู้แทนยาสามารถย้ายไปทำงานในเขตภูมิลำเนา

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรเพิ่มการศึกษาด้านจิตวิทยาในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากอาชีพผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติเป็นอาชีพที่มีความกดดัน และการแข่งขันสูง การศึกษาด้านจิตวิทยาจะช่วยทำให้เข้าใจสาเหตุของการย้ายบริษัทมากขึ้น

2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้แทนยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจง และได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

3. ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้แทนในอุตสาหกรรมอื่นที่คล้ายกัน เช่น บริษัทเครื่องมือแพทย์ บริษัทยาภายในประเทศ เพื่อสามารถนำข้อมูลมาเปรียบเทียบข้อมูลให้เข้าใจได้ชัดเจนขึ้นและมีประโยชน์ในเชิงบริหารของผู้บริษัทที่มีธุรกิจคล้ายกัน

เอกสารอ้างอิง

จรัมพร โห้ลำยอง, และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออก และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, *4*(3), 210–226.

จินเปา ลู่, และภูมิพิชัย ธารดำรง. (2566). ผลกระทบเชิงสาเหตุของทฤษฎีสองปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศจีน. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *6*(2), 1–14.

จิรัฐิติกาล นพพลกรัง, และมัลลิกา ธรรมจริยาวัฒน์. (2567). การศึกษาปัจจัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธศาสตร์ มจร.อุบลราชธานี, 6*(2), 17-26

ชนนิกานต์ กาญจนพันธุ์, และพิมพ์ชนก เครือสุคนธ์. (2566). อิทธิพลของการแสร้งแตสงความรู้สึกขณะปฏิบัติงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานบริการผู้โดยสารภาคพื้นดิน: บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความเครียดในงานและบทบาทเป็นตัวแปรปรับของการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน. *17th International and Conference om Humanities and Social Sciences,* 1-13.

ชลภัสสรณ์ ศรีวรฉัตรภาธร, และประสพชัย พสุนนท์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานแผนกห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคบริโภคแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University (ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, *8*(1), 185–200.

ดวงกมล วิเชียรสาร, และธนินท์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, *12*(6), 1192–1213.

ดาวเดือน โลหิตปุระ, และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, *28*(1), 167–178.

ทิพสุคนธ์ สืบสายอ่อน, และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2565). บุพปัจจัยต่อการรับรู้การสนับสนุนขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อการคงอยู่ของผู้แทนยากลุ่มอุตสาหกรรมยาในประเทศไทย. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University, 9*(1), 365–379.

ธนัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง, และวิชากร เฮงษฎีกุล. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตยางพาราในจังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, *9*(2), 96–108.

นิรัตน์ สุขพรรณเจริญ, และปนัดดา ชำนาญสุข. (2557). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริษัทรถยนต์แห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *40*(1), 166–179.

รัญชิดา ดาวเรือง, ศิริพร ห้วยแก้ว, และธฤตาภา ปานบ้านเกร็ด. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานสายงานการจัดการธุรกิจและผลกระทบที่มีต่อองค์กร. *วิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ ปริทัศน์*, *5*(3), 79–90.

สวรรณกมล จันทรมะโน, และประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University (ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, *7*(1), 525–541.

สรรเสริญ สัตถาวร. (2567). โมเดลพัฒนาการของการตัดสินใจลาออกเพื่อเพิ่มอัตราการดำรงอยู่ของพนักงาน: การศึกษาในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, *41*(2), 58-84.

สิทธิพร สว่างเนตร. (2568). การตัดสินใจย้ายของข้าราชการ สายวิทยาการช่างอากาศ กองทัพอากาศ. *วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์*, *6*(2), 92-124.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ. (2562). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานขาย บริษัทแอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, *12*(1), 14–37.

สุวภัทร ศรีสว่าง, และณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). ผลกระทบของสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 14*(3), 294–303.

Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review,* 7(1), 111-116.