

ปัจจัยการจำแนกการตัดสินใจเส้นทางอาชีพของเภสัชกรในพื้นที่ภาคใต้:  
ไปต่อหรือลาออกจากระบบราชการ  
Discriminating Factors for Career Path Decisions of Pharmacists in  
the Southern Region: Continuing or Resigning from the  
Bureaucratic System

อุทิศ ทวีรัตน์<sup>1</sup>

Uthit Thaveerat

อิศรัญฐ์ รินไรสง<sup>2</sup>

Idaratt Rinthaisong

*Article History*

Received: December 18, 2023

Revised: May 19, 2024

Accepted: May 21, 2024

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการจำแนกการตัดสินใจการลาออกของเภสัชกรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในงานวิจัยมีการใช้แบบสอบถาม ตัวอย่างในการศึกษาเป็นเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการและเคยปฏิบัติงานในระบบราชการแต่ได้ลาออก จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 280 คน

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอกสาขาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

PhD. Student in Management, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

Email: uthitthaveerat@gmail.com

<sup>2</sup> คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,

Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

Email: idsaratt.r@psu.ac.th

ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามประเภทของเภสัชกร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยฟังก์ชันการจำแนกเชิงเส้นตรง และทำการวิเคราะห์การจัดเข้ากลุ่ม ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนทางการเงิน ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และความมั่นคงในการทำงาน จำแนกเภสัชกรสองกลุ่มออกจากกันได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยกลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการเป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นที่สูงกว่า และเห็นว่าการประกอบอาชีพเภสัชกรเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีสภาพแวดล้อมที่ดีกว่ากลุ่มอยู่ในระบบราชการ แต่มีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่า ซึ่งหมายความว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในระบบราชการมีคะแนนความมั่นคงในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ลาออก กล่าวได้ว่า ทั้งปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้จำแนกเภสัชกรที่ยังคงอยู่ในระบบราชการหรือลาออกไป

**คำสำคัญ:** การตัดสินใจเส้นทางอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนทางการเงิน ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความมั่นคงในการทำงาน

## Abstract

The objective of this research was to study the discriminant factors of resignation decisions among pharmacists in southern Thailand. This research employed a quantitative research method and questionnaires were used as a research tool. The sample in this study was pharmacists working in the bureaucratic system and those who resigned. A total of 280 subjects were randomly selected and stratified according to the type of pharmacists. The data was analyzed with a linear discriminant function and cluster analysis. The results show that job security, desire to help others, work environment, and financial remuneration significantly discriminated set the two groups of pharmacists apart. Those who left the bureaucratic system were those who had higher a desire to help others and perceived that having a career as a pharmacist was a prestigious, working in a better environment than the group remaining in the bureaucratic system. However, the job security is lower. This means that those engaged in the bureaucratic system had higher job security than those who quit. It can be said that both intrinsic and extrinsic motivation factors are important factors in distinguishing pharmacists who remain in the bureaucratic system or resign.

**Keywords:** Decision Career Path, Work Environment, Financial Remuneration, Desire to Help Others, Job Security

### บทนำ

จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสาธารณสุขจนทำให้เกิดการลุกลามอย่างรวดเร็วไปทั่วโลก (Visacri, Figueiredo, & Lima, 2020) เป็นผลทำให้เกิดภัยพิบัติด้านสาธารณสุขเกิดการปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติงานของเภสัชกร โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนบทบาทและหน้าที่ของเภสัชกรโรงพยาบาลที่ชัดเจนที่สุด (Songa, Hu, Zheng, Yang, & Zhao, 2020) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายใหม่ ๆ ของเภสัชกรโรงพยาบาล เภสัชกรของโรงพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับปรุงระดับการรักษาด้วยยาของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการใช้ยา การติดตาม ประเมินความปลอดภัย และประสิทธิภาพของยา (Songa et al., 2020) ชักประวัติผู้ป่วยเพื่อการวินิจฉัยโรคเบื้องต้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการแพทย์ไม่ว่าจะเป็นทางด้านคลินิกโรงพยาบาลและเภสัชชุมชน ซึ่งจะต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก (Leelang, 2019) เมื่อเกิดสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ทั่วโลกประสบปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรในการบริการด้านการดูแลสุขภาพของประชาชน จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก พบว่าการขาดแคลนบุคลากรด้านการดูแลสุขภาพที่เพียงพอต่อความต้องการ (AFT Healthcare, 2001; Grundy, 2007; World Health Organization, 2014) ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยในการขาดแคลนเภสัชกรกำลังคนด้านสุขภาพ (News Agency In-depth on Health, 2017b; Pharmacy Council and the Steering Committee of the Pharmacy Education Coordination Center of Thailand, 2017)

จากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้เกิดการขาดแคลนเภสัชกรในด้านบริการสุขภาพ โดยองค์การอนามัยโลกได้กำหนดให้จำนวนเภสัชกรควรเอาใจใส่ผู้ป่วยในอัตรา 1 ต่อ 2,000 คน ในขณะที่ประเทศไทยพบว่าอยู่ในอัตรา 1 ต่อ 7,640 คน โดยภาครัฐและเอกชนมีส่วนร่วมในการให้บริการ จึงจำเป็นต้องมีเภสัชกรจำนวน 47,000 คน ประเทศไทยมีเภสัชกร 1 ต่อ 5,649 คน ปัจจุบันเภสัชกรในระบบมีอยู่ประมาณ 28,000 คน แสดงให้เห็นว่ากระทรวงสาธารณสุขยังมีเภสัชกรไม่เพียงพอ ในขณะที่ผู้ใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐต้องการให้ฝ่ายบริการเข้ามาดูแลผู้ป่วยในเรื่องต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการใช้ยาอย่างต่อเนื่องและซับซ้อน จากข้อมูล พบว่า กระทรวงสาธารณสุขต้องการเภสัชกรเพิ่มอีก 1,602 คนต่อปีไปจนถึง 10 ปี (16,018 คน) เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรในหน่วยงานภาครัฐที่จะต้องเข้ามาดูแลเอาใจใส่สุขภาพความปลอดภัยและการใช้ยา คิดเป็นสัดส่วน 3.7 คนต่อประชาชนหมื่นคน เป็นไปตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข (Bangkok Thurakit, 2020; News Agency In-depth on Health, 2017a) จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2014) สะท้อนให้เห็นถึงเหตุการณ์ดังกล่าวในการประสบปัญหาการขาดแคลนเภสัชกรกำลังคนด้านสุขภาพ (News Agency In-depth on Health, 2017b; Pharmacy Council and the Steering Committee of the Pharmacy Education Coordination Center of Thailand, 2017)

ปัจจุบันประเทศไทยสามารถผลิตเภสัชกรได้ปีละ 1,700 คน แต่ภาครัฐรับเข้ามาทำงานเพียง 350 คน เนื่องจากไม่มีกรอบอัตราเพิ่มให้ (Bangkok Thurakit, 2020; News Agency In-depth on Health, 2017b; Pharmacy Council and the Steering Committee of the Pharmacy Education Coordination Center of Thailand, 2017) ขณะเดียวกันพบว่าเภสัชกรลาออกจากระบบราชการคิดเป็นร้อยละ 28.57 เท่านั้น ซึ่งทำให้เกิดภาวะขาดแคลนเภสัชกร ส่งผลให้โรงพยาบาลของรัฐต้องจ้างเภสัชกรลูกจ้างเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง (Pharmacy Council and the Steering Committee of the Pharmacy Education Coordination Center of Thailand, 2017) ในขณะที่ระบบบริการหลักของประเทศคือระบบบริการภาครัฐ (News Agency In-depth on Health, 2017a) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่านอกจากจำนวนเภสัชกรมีไม่เพียงพอแล้ว ส่วนหนึ่งยังได้ลาออกจากระบบราชการซึ่งเป็นการซ้ำเติมสถานการณ์ให้เลวร้ายเพิ่มขึ้นอีก

จากสถานการณ์ดังกล่าวจะเห็นว่านอกจากจำนวนเภสัชกรมีไม่เพียงพอแล้ว ส่วนหนึ่งยังได้ลาออกจากระบบราชการซึ่งเป็นการซ้ำเติมสถานการณ์ให้เลวร้ายเพิ่มขึ้นอีก เนื่องจากมีแต่เภสัชกรในการจ่ายยา ส่วนเภสัชกรที่จะทำหน้าที่ดูแลควบคุมการใช้ยาซึ่งขาดกำลังคนอยู่ ซึ่งในอนาคตจำนวนประชากรที่สูงอายุเพิ่มขึ้นตามมาด้วย จนทำให้เกิดภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่เภสัชกรมีจำนวนน้อย ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน จนนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงาน ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการและเภสัชกรที่เคยปฏิบัติงานในระบบราชการแต่ได้ลาออกไป โดยทั้งสองกลุ่มเป็นปัจจัยที่สามารถจำแนกกลุ่มออกจากกันได้ ทำให้ทราบแนวโน้มในการลาออกจากงาน ส่งผลให้ผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษามีส่วนช่วยให้เข้าใจสาเหตุของการลาออกและนำไปประยุกต์ใช้ทั้งในระดับนโยบายและการบริหารระดับองค์การในการแก้ปัญหา ซึ่งอาจนำไปสู่การลดการลาออกจากระบบราชการของเภสัชกรต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยการจำแนกการตัดสินใจการลาออกของเภสัชกรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย

## การทบทวนวรรณกรรม

### ทฤษฎีการประกอบอาชีพทางปัญญาทางสังคม

มีการเสนอแบบจำลองทางทฤษฎีมากมายเพื่ออธิบายกระบวนการพัฒนาอาชีพและการตัดสินใจ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือทฤษฎีการประกอบอาชีพทางปัญญาทางสังคม (Social Cognitive Career Theory: SCCT) ทฤษฎีอาชีพการรับรู้ทางสังคม (SCCT) ได้รับการแนะนำโดย Bandura ในปี 1986 โดยใช้ชื่อว่า Social Cognitive Theory (Lent & Brown, 1996; Patton & McMahon, 1999) ในปี 1970 Albert Bandura ได้แนะนำ SCCT โดยใช้ชื่อว่า Social Learning

Theory (Brown, 1996) ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคมมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ได้แก่ ความแข็งแกร่ง ความมั่นใจ และความไว้วางใจส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นเลิศในอาชีพและชีวิตของเขา (Sharf, 2013) ทฤษฎีอาชีพทางปัญญาทางสังคมยังได้รับการแก้ไขและมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยจากทฤษฎีความรู้ความเข้าใจทางสังคม (Bandura, 2007) ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจด้านอาชีพทางสังคมเสริมว่าประสบการณ์ในขณะที่เรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมยังส่งผลต่อการตัดสินใจด้านอาชีพด้วย (Patton & McMahon, 1999)

โดย Lent and Brown (1996) SCCT ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการพัฒนาอาชีพได้รับผลกระทบจากกระบวนการรับรู้ทางสังคม 3 กระบวนการ ได้แก่ ความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์เป้าหมาย และความตั้งใจในอาชีพ ซึ่งสัมพันธ์กับการกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคคล (Blanco, 2011; Lent, Brown, & Hackett, 2002) สิ่งที่เน้นถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างแรงบันดาลใจส่วนตัวในการเลือกอาชีพและการตัดสินใจ และอิทธิพลภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจ Carpenter and Foster (1977) ตั้งสมมุติฐานว่าประสบการณ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลเคยได้รับจะก่อตัวเป็นรากฐานให้เข้าใจถึงแรงบันดาลใจในการตัดสินใจเส้นทางอาชีพ (Carpenter & Foster, 1977) Carpenter and Foster (1977) เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพทั้งหมดมาจากปัจจัยภายใน (intrinsic factor) ปัจจัยภายนอก (extrinsic factor) หรือปัจจัยมีติระหว่างบุคคล (internal factor) โดยปัจจัยภายในเป็นชุดความสนใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและบทบาทในสังคม ปัจจัยภายนอก หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับทางสังคมและความปลอดภัย ในขณะที่มีมิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชื่อมโยงกับอิทธิพลของผู้อื่น

จากแนวคิดดังกล่าว ในการศึกษาปัจจัยจำแนกการตัดสินใจต่อการเป็นเภสัชกรในระบบราชการหรือลาออกจากระบบราชการเพื่อประกอบอาชีพเภสัชกรในระบบเอกชนหรืออาชีพอื่นที่เกี่ยวข้องจึงวางกรอบปัจจัยไว้ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (Akosah-Twumasi, Emeto, Lindsay, Tsey, & Malau-Aduli, 2018; Carpenter & Foster, 1977) โดยมีรายละเอียดแต่ละปัจจัย ดังนี้

### **1. ปัจจัยจูงใจภายใน**

ปัจจัยจูงใจภายในซึ่งเป็นชุดของความสนใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและบทบาทในสังคม (Carpenter & Foster, 1977; Nyamwange, 2016) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) และความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (desire to help others) (Akosah-Twumasi et al., 2018)

#### **1.1 ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (Desire to Help Others: DHO)**

ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึงการทำให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมุ่งเน้นที่จะปรารถนาช่วยเหลือความรู้สึกอยากทำความเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีความเดือดร้อน (Butts, Lunt, Freling, & Gabriel, 2019) รวมทั้งเป็นความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ยอมสละเวลาเพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยไม่เกิดความเห็นแก่ตัว พยายามที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงจัง และมองโลกในแง่ดี ซึ่งเป็นคุณลักษณะของการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (Clary et al., 1998; Saad, Fatima,

& Faruqi, 2011; Wu, Low, Tan, Lopez, & Liaw, 2015) เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพมากมาย เช่น บุคคลที่ทำงานด้านสายทางด้านการแพทย์ เกษีกร พยาบาล นอกจากนี้บุคคลที่มีลักษณะในการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญในการเลือกอาชีพ (Dal, Arifoglu, & Razi, 2009; Dunnion, Dunnion, & McBride, 2010; Halperin & Mashiach-Eizenberg, 2014)

## 1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment: WE)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานของบุคคล วิธีการทำงาน มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลช่วยให้พนักงานทำงานได้อย่างเหมาะสมที่สุด (Foldspang et al., 2014; Jain & Kaur, 2014) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เกิดพฤติกรรมของพนักงานในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพในการทำงานผ่านสิ่งที่เรียกว่า สัญญาทางจิตวิทยา ที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ในการทำงานส่งผลทำให้เกิดความรับผิดชอบในเชิงบวกและลบทางวิชาชีพของพนักงาน (Chandrasekar, 2011; Robbins, Coulter, & DeCenzo, 2008) นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงทรัพยากรการสนับสนุนด้านการจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Shirey, 2006) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งอิสระในการทำงานของพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจร่วมกันในงานขององค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความจำเป็นที่ต้องเข้าไปอยู่อาศัยแล้วทำให้ไม่เกิดความเครียด เป็หน่วยในการทำงาน เป็นที่ทำงานที่มีความสะดวกสบาย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และชื่นชมในภาพลักษณ์และวิธีการทำงานขององค์กร จนทำให้พนักงานตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่อยู่ในองค์กรนั้นอย่างรวดเร็ว (Ganesh, 2015; Omar & Ramdani, 2017)

## 2. ปัจจัยจูงใจภายนอก

ปัจจัยจูงใจภายนอกซึ่งหมายถึงความปรารถนาที่จะได้รับทางสังคมและความมั่นคง (Carpenter & Foster, 1977; Shoffner, Newsome, Barrio Minton, & Wachter Morris, 2015) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนทางการเงิน (financial remuneration) และความมั่นคงในการทำงาน (job security)

### 2.1 ค่าตอบแทนทางการเงิน (Financial Remuneration: FR)

ค่าตอบแทน คือ การจ่ายเงินหรือค่าตอบแทนที่ได้รับสำหรับการบริการหรือการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงฐานเงินเดือนและโบนัสหรือผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ที่พนักงานหรือผู้บริหารได้รับระหว่างการจ้างงาน ค่าตอบแทนทางการเงินถูกระบุว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการตัดสินใจเลือกอาชีพ รายได้ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของชีวิตมนุษย์ (Wüst & Simić, 2017) ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงานรวมทั้งช่วยเหลือองค์กรในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีทักษะเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ๆ (Buhler, 2002) ค่าตอบแทนทางการเงินรวมถึงองค์ประกอบดั้งเดิมที่สามารถวัดได้ เช่น ค่าจ้าง และเบี้ยเลี้ยงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงค่าตอบแทนทางการเงินที่

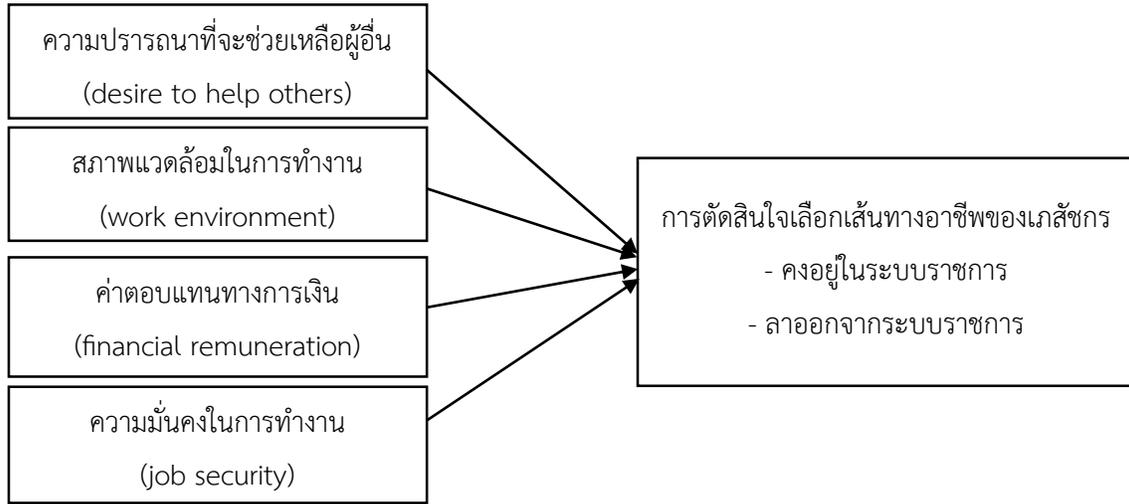
จับต้องไม่ได้เช่นความมั่งหวังในอาชีพการเรียนรู้และการพัฒนาแรงจูงใจในตนเองและองค์การในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Armstrong, 2006; Olubusayo, Stephen, & Maxwell, 2014; Özutku, 2012; Terera & Ngirande, 2014; Thompson, Thompson, & Rivara, 2001; Yousaf, Latif, Aslam, & Saddiqui, 2014)

### **2.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS)**

ความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วมีการตัดสินใจเลือกอาชีพเข้าทำงานในองค์กรนั้น ๆ Probst (2003) ถ้าองค์กรทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานแก่พนักงานเพิ่มขึ้น เกิดทัศนคติในทางบวกจนทำให้เขาทำงานด้วยความเต็มใจอย่างเต็มที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานเห็นว่าได้รับความคุ้มครองและความมั่นใจจากองค์กร เช่น มีการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร มีการให้สวัสดิการกับพนักงาน มีการให้ทุนในการศึกษาต่อของพนักงาน มีการจ้างงานที่นายจ้างสัญญาว่าจะไม่เลิกจ้างหรือไล่ออกจากงาน เป็นต้น (Akpan, 2013) ดังนั้นการประกอบอาชีพของเกษตรกรจึงจำเป็นต้องมีความมั่นคงในการทำงานมากเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ การรับรู้ความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และมีความตั้งใจในการทำงานให้งานเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร รวมทั้งองค์กรมีการจัดการส่งเสริม สนับสนุนในงานที่พนักงานได้รับมอบหมายจนงานเกิดความลุล่วงตามวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการเลือกอาชีพ (Sokhanvar, Kakemam, Chegini, & Sarbakhsh, 2018)

### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

การวิจัยนี้ใช้กรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยการนำปัจจัยจำแนกการตัดสินใจต่อการเป็นเกษตรกรในระบบราชการหรือลาออกจากระบบราชการ เพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรในระบบเอกชนหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องจึงวางกรอบปัจจัยไว้ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (Carpenter & Foster, 1977) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอก ซึ่งในงานวิจัยคือ ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนทางการเงิน และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพของเกษตรกร ทั้งที่ทำงานในระบบราชการและลาออกจากระบบราชการ กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงไว้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ตัวอย่าง

ตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วยเกษียณกรในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยทั้งหมด 7 จังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ภาคใต้ที่มีบริบทความแตกต่างจากภาคอื่น ๆ ของประเทศไทย ซึ่งมีความเป็นอัตลักษณ์พิเศษเป็นของตนเอง และประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ได้แก่ จังหวัดตรัง พัทลุง สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส โดยจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เกษียณกรผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการ และเกษียณกรผู้เคยปฏิบัติงานในระบบราชการแล้วลาออก ตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ฟังก์ชันการจำแนกไม่ควรน้อยกว่า 100 ตัวอย่างหรือ 20 เท่า ของตัวแปรอิสระ และในแต่ละกลุ่มไม่ควรต่ำกว่า 20 ตัวอย่าง (Hair, Babin, Anderson, & Black, 2019) ผู้วิจัยขอข้อมูลจากสาธารณสุขจังหวัด เพื่อตรวจสอบข้อมูลของเกษียณกรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการและได้ลาออกจากงาน แล้วทำการเลือกตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นแบบไม่ใช่สัดส่วน (nonproportional stratified) จำแนกตามกลุ่มของตัวอย่าง คือกลุ่มที่ปัจจุบันปฏิบัติงานในระบบราชการกับกลุ่มที่เคยปฏิบัติงานในระบบราชการแต่ปัจจุบันได้ลาออก ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์และเก็บด้วยตนเอง ได้ตัวอย่างเป็นเกษียณกรผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการจำนวน 230 คน และเกษียณกรผู้เคยปฏิบัติงานในระบบราชการแล้วลาออกจำนวน 50 คน รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 280 ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างที่เพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวมและของแต่ละกลุ่ม

### **เครื่องมือในการวิจัย**

ในการศึกษาการจำแนกของเภสัชกรที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภาคใต้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน เลขที่ใบประกอบ จังหวัดที่ทำงาน ปัจจุบันท่านมีอายุ (ปี) ปัจจุบันท่านมีอายุงาน (ปี) สถานการณ์ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment: WE) พัฒนาจาก Kim (2002) และ Smerek and Peterson (2007) มีข้อความถาม 3 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 1 ถึง 5 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

2. ตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (Desire to Help Others: DHO) พัฒนาจาก Perry (1996) มีข้อความถาม 5 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 1 ถึง 5 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9

3. ตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (Financial Remuneration: FR) พัฒนาจาก Abeysekera (2007) มีข้อความถาม 4 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 1 ถึง 5 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

4. ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (Job Security: JS) พัฒนาจาก Kraimer, Wayne, Liden, and Sparrowe (2005) และ Oldham, Kulik, Stepina, and Ambrose (1986) มีข้อความถาม 4 ข้อคำถาม โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 1 ถึง 5 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

5. ประเภทของเภสัชกรมี 1 คำถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) มีสองตัวเลือก คือปัจจุบันปฏิบัติงานภาครัฐ (ให้คะแนนเป็น 0) กับลาออกจากการปฏิบัติงานภาครัฐ (ให้คะแนนเป็น 1) ผู้ตอบเลือกอย่างหนึ่งอย่างใดตามความเป็นจริง

ในส่วนที่ 2 จะมีความแตกต่างกันในตัวแปรที่ 1- 4 โดยกรณีที่เป็นการประเมินเกี่ยวกับงาน/หน่วยงานที่ทำงาน จะกำหนดให้เภสัชกรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการให้ประเมินหรือแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานหรือระบบราชการ ปัจจุบันที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ส่วนเภสัชกรที่เคยปฏิบัติงานในระบบราชการและได้ลาออกแล้ว ให้ประเมินหน่วยงานหรือระบบราชการที่ตนเองเคยปฏิบัติงานมาก่อน

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

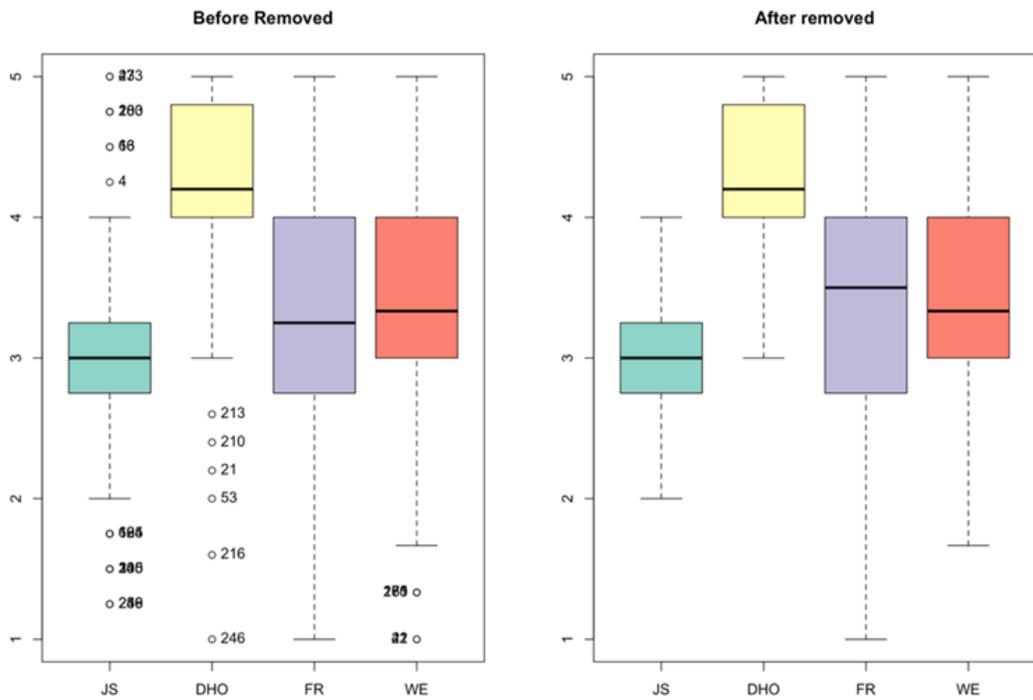
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย คะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโด่ง และค่าความเบ้ ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงปกติ (normality) และความร่วมกันเชิงเส้นตรง (collinearity) ทดสอบด้วยวิธีวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (discriminant function)

analysis) ด้วยวิธีนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าวิเคราะห์พร้อมกัน (simultaneous estimation) พร้อมทำการวิเคราะห์การจัดเข้ากลุ่ม (classification) เพื่อตรวจสอบความแม่นยำของฟังก์ชันการจำแนกกลุ่ม

**ผลการวิเคราะห์**

**ตรวจสอบค่าสุดโต่ง**

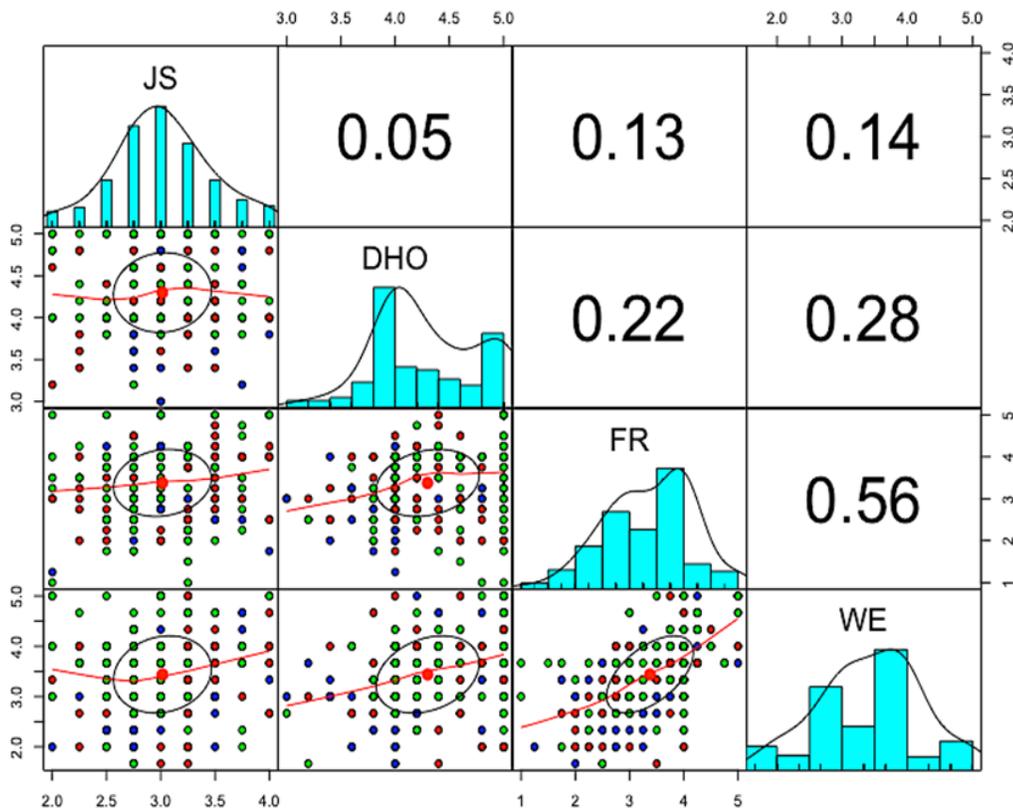
ผลการตรวจสอบค่าสุดโต่ง (outlier) ของข้อมูลโดยใช้ Box plot พบว่ามีหลายตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) และตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) ที่มีค่าสุดโต่งจำนวนมาก โดยเฉพาะตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) ผู้วิจัยจึงทำการนำตัวอย่างที่มีปัญหาค่าสุดโต่งออกจากกรวิเคราะห์จำนวน 32 ตัวอย่าง ทำให้มีตัวอย่างการวิเคราะห์ทั้งหมดจำนวน 248 ตัวอย่าง ซึ่งยังมีความเพียงพอต่อการวิเคราะห์ฟังก์ชันการจำแนก (Hair et al., 2019)



ภาพที่ 2 Box plot ก่อนและหลังการนำตัวอย่างที่มีค่าสุดโต่งออก

**ค่าสถิติพื้นฐานและการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น**

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ฟังก์ชันการจำแนก โดยตรวจสอบการแจกแจงปกติของตัวแปรอิสระด้วย normal Q-Q plot พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีแนวทางกระจายรอบแกนแสดงว่ามีการแจกแจงปกติ เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรอิสระ พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง -0.30 ถึง 0.10 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.66 ถึง -0.12 ซึ่งมีค่าใกล้ 0 และเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ โดยค่าความเบ้อยู่ระหว่าง -2 ถึง +2 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -7 ถึง 7 (Bryne, 2010; Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (collinearity) พบว่า มีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.025 ถึง 1.532 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ซึ่งสอดคล้องกับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.05 ถึง 0.56 เท่านั้น ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การแจกแจงและค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ

จากตารางที่ 1 พบว่า เกสซ์กรที่อยู่ในระบบราชการมีแนวโน้มคะแนนเฉลี่ยตัวแปรความมั่นคงในงานสูงกว่ากลุ่มลาออกจากราชการ ในขณะที่ตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน และตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีแนวโน้มของคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มที่ลาออกจากราชการ

**ตารางที่ 1** ค่าสถิติพื้นฐานและตรวจสอบการแจกแจงปกติ

ตัวแปร	ประเภทของเกสซ์กร			
	อยู่ในระบบราชการ (n=210)		ลาออกจากระบบราชการ (n=38)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
JS	3.05	0.43	2.84	0.53
DHO	4.24	0.45	4.61	0.48
FR	3.34	0.76	3.58	1.01
WE	3.35	0.74	3.93	0.76

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 1 เกสซ์กรคงอยู่ในระบบราชการ พบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) และตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.35 - 4.24 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.45 - 0.74 ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) และตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.05 - 3.34 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.43 - 0.76 เกสซ์กรลาออกจากระบบราชการ พบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน ประกอบด้วย ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) และตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 3.93 - 4.61 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.48 - 0.76 ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก ประกอบด้วยตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) และตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตอยู่ระหว่าง 2.84 - 3.58 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.53 - 1.01

#### ผลการทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรและฟังก์ชันการจำแนก

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรในฟังก์ชันจำแนกทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติในการจำแนกกลุ่มโดยการวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียว (univariate) ด้วย F- test จากการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มเกสซ์กรในระบบราชการและลาออกจากระบบราชการได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) ตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ส่วนตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) ไม่สามารถสามารถจำแนกกลุ่มได้ ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกมาตรฐานไม่มาตรฐาน และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปร	w	W	F	p-value
			(df1=1,df2=278)	
JS	1.26	0.56	7.28	<.01
DHO	-1.28	-0.58	20.78	<.001
FR	0.23	0.18	2.88	.09
WE	-0.96	-0.71	19.66	<.001

Group centroid: ในระบบราชการ = .19, ออกจากระบบราชการ = -1.05, cut off= -0.09

หมายเหตุ: a หมายถึงค่าคงที่, w หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกมาตรฐานไม่มาตรฐาน, W หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกมาตรฐาน

จากตารางที่ 2 เขียนเป็นฟังก์ชันการจำแนกได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก (Coefficients of Linear Discriminants: LD)  $LD = 1.26 (JS) - 1.28 (DHO) + 0.23 (FR) - 0.96 (WE)$  จากทิศทางของค่าสัมประสิทธิ์ พบว่าตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) และตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) มีสัมประสิทธิ์การจำแนกเป็นบวก ส่วนตัวแปรความปรารถนาในการช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) และตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (WE) มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกเป็นลบ เมื่อพิจารณาค่ากลางของกลุ่ม (group centroid) กลุ่มที่ทำงานในระบบราชการ เท่ากับ 0.19 (ค่าบวก) กลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการ เท่ากับ -1.05 (ค่าลบ) เมื่อนำไปหาค่าจุดตัดจะได้เท่ากับ -0.09 จากการที่เราได้นำเอาค่าคะแนนของการจำแนก (discriminant score) มาเทียบกับค่าจุดตัด ถ้าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าค่าจุดตัดจะถูกจัดอยู่ในกลุ่มลาออกจากระบบราชการ ส่วนคะแนนที่สูงกว่าค่าจุดตัดจะถูกจัดอยู่ในกลุ่มปฏิบัติงานในระบบราชการ

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน พบว่าสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มมากที่สุด (WWE=-0.71) รองลงมา เป็นตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (WDHO=-0.58) ตามด้วยตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (WJS=0.56) ส่วนตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงิน (WFR=0.18) ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือการคงอยู่ในระบบราชการตามลำดับ

กล่าวได้ว่า ถ้าตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน (JS) เป็นตัวแปรที่มีคะแนนมากขึ้นจะทำให้ผลรวมของคะแนนฟังก์ชันการจำแนกสูง ซึ่งทำให้มีโอกาสจัดเข้ากลุ่มในระบบราชการ แต่หากตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น และตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีคะแนนเพิ่มขึ้นจะทำให้ผลรวมของคะแนนการจำแนกลดลง โอกาสในการถูกจัดเข้ากลุ่มออกจากระบบราชการจะเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์นี้แสดงให้เห็นว่าหากเภสัชกรมีตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและต้องการตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการ แต่หากเลือกตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการลาออกจะน้อยลงหรือเลือกที่จะปฏิบัติงานในระบบราชการมากกว่าที่จะลาออก

**การจัดเข้ากลุ่ม** (การจัดกลุ่มได้มีการแสดงกลุ่มที่แท้จริง (actual group) และกลุ่มที่ทำนาย (predicted group)

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่ทำงานในระบบราชการมีจำนวนในกลุ่มจริงทั้งหมด 210 คน จัดเข้ากลุ่มได้ถูกต้อง 156 คน จัดกลุ่มผิดพลาด 54 คน สามารถทำนายการจัดกลุ่มที่ทำงานในระบบราชการ ได้ถูกต้องร้อยละ 74.28 เป็นกลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการมีจำนวนทั้งหมด 38 คน จัดเข้ากลุ่มได้ถูกต้อง 28 คน ทำนายผิดพลาดไป 10 คน สามารถทำนายกลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการได้ถูกต้องร้อยละ 73.68 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าฟังก์ชันการจำแนกสามารถทำนายกลุ่มเภสัชที่ทำงานในระบบราชการและกลุ่มเภสัชที่ลาออกจากระบบราชการได้ไม่ต่างกันมาก (~0.6%) โดยรวมแล้วสามารถจัดกลุ่มได้ค่าความถูกต้องร้อยละ 74.19 ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ความแม่นยำในการจัดเข้ากลุ่ม

	กลุ่มทำนาย	ในระบบราชการ	ลาออกระบบราชการ	รวม
<b>กลุ่มที่แท้จริง</b>				
ในระบบราชการ		156 (74.28)	54 (25.72)	210
ลาออกระบบราชการ		10 (26.32)	28 (73.68)	38
รวม		166 (66.94)	82 (33.06)	248
ทำนายได้ถูกต้อง = ร้อยละ 74.19				

**อภิปรายผล**

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าจากทฤษฎีอาชีพการรับรู้ทางสังคม (SCCT) (Zola, Yusuf, & Firman, 2022) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพของเภสัชกรที่อยู่ในระบบราชการหรือได้มีการลาออกจากระบบราชการเสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออาชีพทั้งหมดมาจากปัจจัยจูงใจภายใน (intrinsic motivation factors) ปัจจัยจูงใจภายนอก (extrinsic motivation factors) ได้แก่ ตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่น (DHO) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WE) ค่าตอบแทนทางการเงิน (FR) และความมั่นคงในการทำงาน (JS) โดยพบว่า ในกลุ่มที่ยังปฏิบัติงานในระบบราชการเพราะว่าการประกอบอาชีพเภสัชกรมีความมั่นคงในการทำงานสูงกว่า ในขณะที่กลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการพบว่า มีตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นสูงกว่าและเห็นว่ามีความแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีกว่ากลุ่มอยู่

ในระบบราชการ และเห็นว่ามีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่า ส่วนตัวแปรค่าตอบแทนทางการเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการจำแนกทั้งสองกลุ่มออกจากกัน

จากผลการวิเคราะห์ที่ฟังก์ชันการจำแนกแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มของเกษียณระหว่างกลุ่มที่ปฏิบัติงานในระบบราชการกับกลุ่มที่ได้ลาออกจากงานได้มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายในที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านที่มีผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความเชื่อมโยงกับพนักงานในองค์กร (Foldspan et al., 2014; Jain & Kaur, 2014) ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นสัญญาณทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ในการทำงานส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบในเชิงบวกและลบทางวิชาชีพของพนักงาน (Chandrasekar, 2011; Robbins et al., 2008) ดังนั้นตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ทำให้เกิดความเครียด หรือความเบื่อหน่ายในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และชื่นชมในภาพลักษณ์และวิธีการทำงานขององค์กรทำให้พนักงานตัดสินใจในการเลือกอาชีพที่อยู่ในองค์กร (Omar & Ramdani, 2017; Salunke, 2015) แต่หากบุคคลากรเห็นว่าตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงานก็จะลาออกจากองค์กรก็จะมีแนวโน้มลาออกจากองค์กรมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า ตัวแปรความมั่นคงในการทำงานและตัวแปรความปรารถนาที่จะช่วยเหลือผู้อื่นเป็นอีกปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกหรือปฏิบัติงานในระบบราชการต่อไป โดยตัวแปรความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นปัจจัยจูงใจภายนอกที่สำคัญในการที่จะรักษาเกษียณให้อยู่ในระบบราชการ เนื่องจากความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความคาดหวังในการทำงานอย่างต่อเนื่องในระหว่างได้ทำงานในองค์กร และเป็นความรู้สึกปลอดภัยที่พนักงานได้เข้ามาทำงานในองค์กร โดยไม่ได้คิดว่าจะถูกไล่ออกหรือลาออก แต่มีแนวคิดว่าจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุน เช่น การเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน การได้รับโบนัส เงินเดือน การได้ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับตนเอง และองค์กร (Akpan, 2013; Probst, 2003; Sokhanvar et al., 2018) แม้อาชีพเกษียณจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี แต่หากความมั่นคงในการทำงานต่ำจะทำให้เกษียณส่วนหนึ่งลาออกจากการประกอบอาชีพนี้

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มเกษียณที่ลาออกจากระบบราชการเป็นผู้ที่มีความปรารถนาในการช่วยเหลือผู้อื่นที่สูงกว่ากลุ่มเกษียณในระบบราชการ ความปรารถนาในการช่วยเหลือผู้อื่นมุ่งเน้นที่จะปรารถนาช่วยเหลือ โดยการใช้ความรู้สึกอยากทำด้วยความเต็มใจ (Butts et al., 2019) ยอมสละเวลา เห็นแก่ประโยชน์ต่อสังคม โดยไม่เกิดความเห็นแก่ประโยชน์ของตัวเอง และพยายามที่จะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงจัง (Clary et al., 1998; Saad et al., 2011; Wu et al., 2015) ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่การทำงานในระบบราชการจะถูกจำกัดด้วยระเบียบทางราชการที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการตีกรอบในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการช่วยเหลือผู้อื่น ดังนั้นเกษียณที่มีความปรารถนาจะช่วยเหลือผู้อื่นอย่างแรงกล้าจึงเห็นว่าการอยู่ในระบบราชการอาจไม่ตอบสนองความต้องการของตนเองได้เพียงพอ การประกอบอาชีพเกษียณที่มีลักษณะในการ

ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจในการทำงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสำคัญในการเลือกอาชีพ (Dal et al. 2009; Dunnion et al. 2010; Halperin & Mashiach-Eizenberg, 2014) ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ SCCT (Bandura, 2007) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมพัฒนาการด้านอาชีพได้รับผลกระทบจากกระบวนการรับรู้ทางสังคม จากความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความคาดหวังในผลลัพธ์ เป้าหมายและความตั้งใจในอาชีพ ซึ่งสัมพันธ์กับการกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคคล (Blanco, 2011; Lent & Brown, 1996; Lent et al., 2002) หากเกษตรกรพบว่าเส้นทางอาชีพในการทำงานในระบบราชการมีความไม่สอดคล้องกับความคาดหวัง เป้าหมายและความตั้งใจของตนก็อาจนำไปสู่การลาออก ดังนั้น ตัวแปรความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นจึงเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่ทำให้เกษตรกรลาออกจากระบบราชการ SCCT เห็นว่าการตัดสินใจเลือกเส้นทางอาชีพมาจากแรงบันดาลใจส่วนตัวซึ่งเป็นปัจจัยภายในโดยชุดของความสนใจที่เกี่ยวข้องกับอาชีพและบทบาทในสังคมซึ่งในการศึกษาพบว่าปัจจัยภายใน (ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่น) และปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับทางสังคมและความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ (ตัวแปรความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทนทางการเงิน) (Carpenter & Foster, 1977) เป็นปัจจัยในการจำแนกกลุ่มเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการและกลุ่มที่ลาออกจากระบบราชการได้

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มลาออกจากระบบราชการมีคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านค่าตอบแทนในการทำงานสูงกว่ากลุ่มปฏิบัติงานในระบบราชการอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หรือกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนทางการเงินไม่ใช่ปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจลาออกหรือการคงอยู่ในระบบราชการของเกษตรกรในภาคใต้ ซึ่งผลการวิจัยนี้แตกต่างจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า รายได้ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ (Tantular & Fauzi, 2023; Wüst & Šimić, 2017) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน หรือกลุ่มอาชีพต่างกัน เช่น นอกจากนี้ ยังไม่สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าค่าตอบแทนสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีทักษะในองค์กรได้ (Buhler, 2002) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเป็นหลักการทั่วไป แต่สำหรับอาชีพเกษตรกรนั้นอาจมีความแตกต่างออกไป เนื่องจากไม่ว่าจะปฏิบัติงานในระบบราชการหรือลาออกจากระบบราชการ ทั้งสองกลุ่มยังสามารถหาค่าตอบแทนทางการเงินได้ เช่น กลุ่มที่ปฏิบัติงานในระบบยังสามารถเปิดร้านจำหน่ายยาได้ ซึ่งให้ผลตอบแทนทางการเงินตามการรับรู้ของตนเองได้ไม่ต่างจากกลุ่มที่ลาออก

## สรุป

ปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกทั้งสองปัจจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้เกษตรกรยังคงอยู่ในระบบราชการหรือลาออก โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวแปรความมั่นคงในการทำงาน และตัวแปรความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อการจูงใจให้เกษตรกรอยู่ในระบบหรือลาออกจากระบบราชการ โดยหากเกษตรกรที่ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานและความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นที่สูงกว่ามีแนวโน้มที่จะลาออก ทั้งสองปัจจัยจึงเป็น

แรงจูงใจสำคัญอีกประการที่ทำให้เภสัชกรเหล่านี้ลาออก แต่หากต้องการความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นก็จะเลือกที่จะปฏิบัติงานในระบบราชการต่อไป อย่างไรก็ตามหากรับรู้ถึงความมั่นคงในการทำงานไม่เป็นไปตามความคาดหวังของตนเองก็จะทำให้นำไปสู่การลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพเภสัชกรในระบบอื่น (เอกชนหรืออิสระ)

ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุขจึงจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสร้างโอกาสหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะได้ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างกว้างขวาง ขณะเดียวกันต้องสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับเภสัชกร เพื่อที่จะทำให้เภสัชกรปฏิบัติงานในระบบราชการเพียงพอในการที่จะช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ภาคใต้

### **ข้อเสนอแนะ**

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ**

1. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์อันดีเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างาน ให้อิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในงานขององค์กร
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลที่มีเภสัชกรปฏิบัติงานอยู่จะต้องสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้าง หรือตำแหน่งอื่นที่ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารอาจต้องพิจารณาบุคคลเหล่านี้เป็นพิเศษ เช่น การเพิ่มประสานงานกับหน่วยงานระดับสูงเพื่อเพิ่มกรอบอัตราในตำแหน่งข้าราชการตามความเหมาะสม โดยอาจมีแผนการเพิ่มทั้งในระยะสั้นและระยะกลาง เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่แสดงจิตสาธารณะภายนอกองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงจัง เป็นการบริการสาธารณะประโยชน์ซึ่งการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวจะช่วยตอบสนองความคาดหวังของเภสัชกรบางส่วน ซึ่งจะช่วยลดการลาออกของเภสัชกรได้

#### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

ควรมีนโยบายการเพิ่มกรอบอัตราที่เป็นข้าราชการให้กับเภสัชกรในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ทั้งนี้เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่ที่มีความซับซ้อนกว่าพื้นที่อื่น เนื่องจากมีสถานการณ์ความรุนแรงเข้ามาเกี่ยวข้อง การนำตัวแปรของสถานการณ์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการวิจัยพร้อมทั้งทำวิจัยเชิงลึกอาจให้ผลวิจัย

ที่ทำให้เกิดความเข้าใจในปรากฏการณ์มากขึ้น และอาจทำให้สามารถช่วยลดสถานการณ์การย้ายและการลาออกของ  
เภสัชกรในพื้นที่ได้

### **บรรณานุกรม**

- Abeyssekera, R. (2007). The impact of human resource management practices on marketing executive turnover of leasing companies in Sri Lanka. *Contemporary Management Research*, 3(3), 233–252.
- AFT Healthcare. (2001). Empty hallways, the hidden shortage of healthcare workers. Retrieved Jan 1, 2024, from [https://snhumedia.snhu.edu/files/course\\_repository/graduate/hrm/hrm630/Empty\\_Hallways.pdf](https://snhumedia.snhu.edu/files/course_repository/graduate/hrm/hrm630/Empty_Hallways.pdf)
- Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A systematic review of factors that influence youths' career choices and the role of culture. *Frontiers in Education*, 3, 1-15.
- Akpan, C. P. (2013). Job security and job satisfaction as determinants of organizational commitment among university teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82–93.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). London: Kogan Page Publishing.
- Bandura, A. (2007). *Self-efficacy, the self-efficacy feeling*. Bruxelles: De Boeck University.
- Bangkok Thurakit. (2020). Ngān wan phēsatchakoṅ loḅ yam botbāt dulæ kānchai yā nai phūpūai [World pharmacists day event emphasize the role of taking care of drug use in patients]. Retrieved May 19, 2023, from <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/774571>
- Blanco, A. (2011). Applying social cognitive career theory to predict interests and choice goals in statistics among Spanish psychology students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 49–58.
- Brown, D. (1996). Brown's values-based, holistic model of career and life-role choices and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed.) (pp.337-372). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bryne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and Programming* (2nd ed.). New York London: Routledge Taylor & Francis Group.

## **BU ACADEMIC REVIEW**

- Buhler, P. (2002). *Human resources management: All the information you need to manage your staff and meet your objectives*. Avon, MA: Adams Media.
- Butts, M. M., Lunt, D. C., Freling, T. L., & Gabriel, A. S. (2019). Helping one or helping many? A theoretical integration and meta-analytic review of the compassion fade literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *151*, 16–33. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.12.006>
- Carpenter, P., & Foster, B. (1977). The career decision of student teachers. *Education Research and Perspectives*, *4*, 23–33.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business System*, *1*(1), 1-19.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Dal, U., Arifoglu, B. C., & Razi, G. S. (2009). What factors influence students in their choice of nursing in North Cyprus? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *1*(1), 1924-1930.
- Dunnion, M. E., Dunnion, G., & McBride, M. (2010). Do I want to be a nurse? What influences students to undertake a BSC in nursing program: A preliminary study. *Journal of Research in Nursing*, *15*(5), 457-468.
- Foldspang, L., Mark, M., Hjorth, L. R., Langholz-Carstensen, C., Poulsen, O. M., Johansson, U., & Rants, L. L. (2014). *Working environment and productivity: A register-based analysis of Nordic enterprises*. Denmark: Nordic Council of Ministers.
- Ganesh, S. (2015). Work environment and its effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*, *4*(5), 21–31.
- Grundy, E. (2007). *Population aging: Causes and consequences*. London: Churchill Livingstone.

- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). England: Pearson Prentice.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson, NJ: Pearson Education Inc.
- Halperin, O., & Mashiach-Eizenberg, M. (2014). Becoming a nurse study of career choice and professional adaptation among Israeli Jewish and Arab nursing students: A quantitative research study. *Nurse Education Today*, 34(10), 1330-1334.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8.
- Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership researchers. *Public Administration Review*, 62(2), 231–241.
- Krainer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389-398.
- Leelang, S. (2019). Pharmacist, compounding physician, pharmacist, pharmacist, pharmaceutical care. Retrieved Jan 1, 2024, from <https://www.doctormorya.com/content/671/>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (1996). Social cognitive approach to career development: An overview. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4(1), 255–311.
- News Agency In-Depth on Health. (2017a). Saphā phēsatchakam phœī Thai khātkhlāēn phēsatchakoṅ nak čhī rat bančhu rāčchakān pī la 1,602 khon tittōkan sip pī [There is a critical shortage of pharmacists in the public sector, urging the ministry of public health to add more positions to move forward with primary care work]. Retrieved May 18, 2023, from <https://www.hfocus.org/content/2017/06/14101>

## BU ACADEMIC REVIEW

- News Agency In-Depth on Health. (2017b). Phēsatchakōṅ phāk rat khātkhlāēn nawik ruti čhī sot phōēm tamnāēng phūā ngān pathom phūm doēn nā [The Pharmacy council reveals that Thailand has a severe shortage of pharmacists, forcing the government to hire 1,602 people per year for 10 consecutive years]. Retrieved May 18, 2023, from <https://www.hfocus.org/content/2017/09/14623>
- Nyamwange, J. (2016). Influence of student's interest on career choice among first year university students in public and private universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(4), 96-102.
- Oldham, G. R., Kulik, C. T., Stepina, L. P., & Ambrose, M. L. (1986). Relations between situational factors and the comparative referents used by employees. *Academy of Management Journal*, 29(3), 599-608.
- Olubusayo, F. H., Stephen, I. A., & Maxwell, O. (2014). Incentives packages and employees' attitudes to work: A study of selected government parastatals in Ogun State, South-West, Nigeria. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 3(1), 63-74.
- Omar, M. K., & Ramdani, N. F. S. M. (2017). Perceived work environment, perceived work values, and turnover intention among generation-Y of a private trustee organization in Malaysia. *International Journal of Business and Management*, 1(2), 23-34.
- Özutku, H. (2012). The influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee results: An empirical analysis in Turkish manufacturing industry. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 29-48.
- Patton, W., & McMahon, M. (1999). *Career development and system theory: A new relationship*. Pacific Grove, CA: Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.

- Pharmacy Council and the Steering Committee of the Pharmacy Education Coordination Center of Thailand. (2017). Čhamnuān phēsatchakoṅ thī čham pen to‘ong mī samrap kāndulāe sukkhaphāp khwāmploṅphai læ kānchai yā khōṅg prachāchon [Number of pharmacists required to maintain public health, safety, and drug use]. Retrieved May 18, 2023, from [https://pharmacycouncil.org/share/file/file\\_2091.แถลงการณ์สภาเภสัชกรรม\\_เรื่องกำลังคน\\_June16, 2017.pdf](https://pharmacycouncil.org/share/file/file_2091.แถลงการณ์สภาเภสัชกรรม_เรื่องกำลังคน_June16, 2017.pdf)
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 451–467.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K., & DeCenzo, D. A., (2008). *Fundamentals of management: Essential concepts and applications*. NJ: Pearson Prentice Hall Upper Saddle River.
- Saad, S. M., Fatima, S. S., & Faruqi, A. A. (2011). Students’ views regarding selecting medicine as a profession. *The Journal of the Pakistan Medical Association*, 61(8), 832–836.
- Salunke, G. N. (2015). Relationship between motivational factors and labour productivity in SMEs with reference to nashik revenue region in Maharashtra, India. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 5(7), 227-243.
- Sharf, R. S. (2013). *Applying career development theory to counseling* (6th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Shirey, M. R. (2006). Authentic leaders creating healthy work environments for nursing practice. *American Journal of Critical Care*, 15(3), 256-267.
- Shoffner, M. F., Newsome, D., Barrio Minton, C. A., & Wachter Morris, C. A. (2015). A qualitative exploration of the STEM career-related outcome expectations of young adolescents. *Journal of Career Development*, 42(2), 102-116.
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg’s theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*, 48(2), 229–250.
- Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses’ job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3), 133–140.

## **BU ACADEMIC REVIEW**

- Songa, Z., Hu, Y., Zheng, S., Yang, L., & Zhao, R. (2020). Hospital pharmacists' pharmaceutical care for hospitalized patients with COVID-19: Recommendations and guidance from clinical experience. *Research in Social and Administrative Pharmacy, 17*(1), 2027–2031.
- Tantular, A. P., & Fauzi, A. (2023). The role of extrinsic motivation as a mediator between job market considerations and financial rewards for student career selection. *Luxury: Landscape of Business Administration, 1*(2), 61-77.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 5*(1), 481–487.
- Thompson, D. C., Thompson, R. S., & Rivara, F. P. (2001). Risk compensation theory should be subject to systematic reviews of the scientific evidence. *Injury Prevention, 7*(2), 86-88.
- Visacri, M. B., Figueiredo, I. V., & Lima, T. M. (2020). Role of pharmacist during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Research in Social and Administrative Pharmacy, 17*(1), 1799-1806.
- World Health Organization. (2014). Medicines shortages: global approaches to addressing shortages of essential medicines in health systems. *WHO Drug Information, 30*(2), 180-185.
- Wu, L. T., Low, M. M. J., Tan, K. K., Lopez, V., & Liaw, S. Y. (2015). Why not nursing? A systematic review of factors influencing career choice among healthcare students. *International Nursing Review, 62*(4), 547-562.
- Wüst, K., & Šimić, M. L. (2017). Students' career preferences: Intercultural study of Croatian and German students. *Economic & Sociology, 10*(3), 136–152.
- Yousaf, S., Latif, M., Aslam, S., & Saddiqui, A. (2014). The impact of financial and non-financial rewards on employee motivation. *Middle-East Journal of Scientific Research, 21*(10), 1776–1786.
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia), 7*(1), 24-28.