

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ประชากร” ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน T- distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นที่สถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอนๆ ดังนี้

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตอนที่ 3** วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test การเปรียบเทียบ โดย F-test (One – Way – ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์จำนวนการตอบแบบสอบถามและใช้การจับประเด็นแล้วนำประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำมากำหนดค่าความถี่ให้กับข้อความหรือรายการนั้น

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอในรูปแบบของตารางและความเรียง

**ตาราง 1** จำนวนและร้อยละด้านเพศของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

N = 400		
เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ชาย	123	31.00
2. หญิง	277	69.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 เพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละด้านอายุของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

อายุ	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. อายุ 20-25 ปี	55	14.00
2. อายุ 26-30 ปี	121	30.00
3. อายุ 31-35 ปี	122	31.00
4. มากกว่า 35 ปี	102	26.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง อายุ 31-35 ปีมากที่สุด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมา มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และมีอายุ 20-25 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละด้านระดับวุฒิการศึกษาของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

วุฒิการศึกษา	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ปวช , ปวส	99	25.00
2. ปริญญาตรี	290	73.00
3. สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 290 คน คิดเป็น ร้อยละ 73.00 รองลงมา คือ ปวช, ปวส จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และระดับ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละด้านรายได้ของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

รายได้	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	71	18.00
2. 10,001 - 15,000 บาท	210	53.00
3. 15,001 - 20,000 บาท	63	16.00
4. มากกว่า 20,000 บาท	56	14.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ที่ 10,001 - 15,000 บาท มากที่สุด จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา มีระดับรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 มีระดับรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และมีระดับรายได้ มากกว่า 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละด้านการสถานภาพของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

สถานภาพสมรส	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. โสด	157	39.00
2. สมรส	216	54.00
3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	27	7.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ สมรสมากที่สุด จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา มีสถานภาพ โสด จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และมีสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 1 ปี	25	6.00
2. 1-3 ปี	96	24.00
3. 3-5 ปี	57	14.00
4. สูงกว่า 5 ปี	222	56.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 56.00 รองลงมา คือ 1-3 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 3-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละด้านบริษัทปัจจุบันที่สังกัดของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ

บริษัทปัจจุบันที่สังกัด	N = 400	
	จำนวนคน	ร้อยละ
1. PMSgr	133	33.00
2. AAMgr	156	39.00
3. TNRgr	24	6.00
4. PGHgr	87	22.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีบริษัทปัจจุบันที่สังกัด AAMgr มากที่สุด จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา คือ PMSgr จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 PGHgr จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และ TNRgr จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 เป็นลำดับสุดท้าย

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากิจในภาพรวมและรายด้าน

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		$\bar{X}$	S.D.	มีผลระดับ
N = 400				
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	2.02	1.00	น้อย
2	ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.24	.93	น้อย
3	ปัจจัยด้านองค์กร	2.25	1.03	น้อย
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.48	.89	ปานกลาง
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม	2.23	.98	น้อย
	รวม	2.24	.97	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.24$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 2.48$ ) มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ( $\bar{X} = 2.25$ ) ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 2.24$ ) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม ( $\bar{X} = 2.23$ ) และปัจจัยส่วนบุคคล ( $\bar{X} = 2.02$ ) เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงาน  
ของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากริจ ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อ	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความคิดจะลาออกจากงานอยู่เสมอ ถ้ามีโอกาส	2.16	.92	น้อย
2	ท่านมีปัญหาเรื่องสุขภาพที่อาจจะส่งผล ให้ต้องลาออกจากงานได้	1.71	.92	น้อย
3	ท่านมีปัญหาในการเดินทางมาทำงาน	1.63	.89	น้อย
4	ท่านคิดว่า มีอนาคตที่ดีรอท่านอยู่ เมื่อท่านได้ลาออกแล้ว	2.51	1.07	ปานกลาง
5	ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงาน ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า	2.08	1.18	น้อย
	รวม	2.02	1.00	น้อย

จากตาราง 9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากริจ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.02$ ) เมื่อพิจารณา  
รายชื่อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย  
คือ ท่านคิดว่า มีอนาคตที่ดีรอท่านอยู่เมื่อท่านได้ลาออกแล้ว ( $\bar{X} = 2.51$ ) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความคิด  
จะลาออกจากงานอยู่เสมอถ้ามีโอกาส ( $\bar{X} = 2.16$ ) ท่านมีโครงการที่จะลาออกจากงานในอีก 1 – 2 ปี  
ข้างหน้า ( $\bar{X} = 2.08$ ) ท่านมีปัญหาเรื่องสุขภาพที่อาจจะส่งผลให้ต้องลาออกจากงานได้ ( $\bar{X} = 1.71$ )  
และท่านมีปัญหาในการเดินทางมาทำงาน ( $\bar{X} = 1.63$ ) เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงาน  
ของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากร ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ข้อ	ปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	2.25	1.01	น้อย
2	ในการทำงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไข จนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	2.46	.99	ปานกลาง
3	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	2.10	.84	น้อย
4	หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องโดยเท่าเทียมกันทุกคน	2.37	1.03	ปานกลาง
5	หัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	2.16	.83	น้อย
6	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.09	.90	น้อย
	รวม	2.24	.93	น้อย

จากตาราง 10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากร ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ( $\bar{X} = 3.77$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบกว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 4 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ ในการทำงานของท่าน เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งเกิดขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ( $\bar{X} = 2.46$ ) มีผลมากที่สุดต่อการตัดสินใจในการลาออกรองลงมาได้แก่ หัวหน้างานของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องโดยเท่าเทียมกันทุกคน ( $\bar{X} = 2.37$ ) ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ( $\bar{X} = 2.25$ ) หัวหน้างานของท่านสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 2.16$ ) ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ ( $\bar{X} = 2.10$ ) และหัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 2.09$ ) เป็นลำดับสุดท้าย



ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงาน  
ของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากรกิจ ด้านปัจจัยองค์กร

ข้อ	ปัจจัยด้านองค์กร	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
N = 400				
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ	2.77	.98	ปานกลาง
2	สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับตัวท่าน	2.53	1.07	ปานกลาง
3	ท่านไม่พอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร	2.08	.90	น้อย
4	ท่านไม่มีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ การงานในองค์กรนี้ แต่จะมีมากกว่าหากทำงาน ในองค์กรอื่น	2.12	1.04	น้อย
5	ลักษณะงานที่ท่านปัจจุบันไม่มีความท้าทาย ความสามารถหรือเป็นงานที่ไม่น่าสนใจ สำหรับท่าน	1.99	1.08	น้อย
6	ท่านไม่ได้รับอิสระในการทำงานและตัดสินใจ เท่าที่ควร	1.93	1.00	น้อย
7	หากธุรกิจขององค์กรเกิดไม่มั่นคงหรือขาดทุน ท่านมีโอกาสดำเนินการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง	2.51	1.04	ปานกลาง
8	ท่านไม่มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงานทั้งใน หรือต่างประเทศ	2.03	1.12	น้อย
รวม		2.25	1.03	น้อย

จากตาราง 11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากรกิจ ด้านองค์กรมีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.25$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ  
พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย  
คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 2.77$ )  
มีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับตัวท่าน ( $\bar{X} = 2.53$ ) หากธุรกิจ

ขององค์กรเกิดไม่มั่นคงหรือขาดทุน ท่านมีโอกาสในการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง ( $\bar{X} = 2.51$ ) ท่านไม่มีโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพการงานในองค์กร แต่จะมีมากกว่าหากทำงานในองค์กรอื่น ( $\bar{X} = 2.12$ ) ท่านไม่พอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร ( $\bar{X} = 2.08$ ) ท่านไม่มีโอกาสในการเรียนรู้ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงานทั้งในหรือต่างประเทศ ( $\bar{X} = 2.03$ ) ลักษณะงานที่ท่านทำปัจจุบันไม่มีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่ไม่น่าสนใจสำหรับท่าน ( $\bar{X} = 1.99$ ) ท่านไม่ได้รับอิสระในการทำงานและตัดสินใจเท่าที่ควร ( $\bar{X} = 1.93$ ) เป็นลำดับสุดท้าย

**ตาราง 12** ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากรกิจ ด้านปัจจัยลักษณะงาน

ข้อ	ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		N = 400		ระดับ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงานและมีพี่เลี้ยงที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น	2.46	.89	ปานกลาง
2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านถนัดเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.30	.89	น้อย
3	สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน	2.53	.96	ปานกลาง
4	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	2.50	.88	ปานกลาง
5	เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีเหมาะสมต่อการใช้งาน	2.54	.89	ปานกลาง
6	สถานที่ทำงานของท่านมีห้องน้ำ น้ำดื่ม ร้านอาหาร ที่สะอาด และมีสถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ	2.54	.85	ปานกลาง
	รวม	2.48	.89	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ด้านปัจจัยลักษณะงานมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.48$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดี เหมาะสมต่อการใช้งาน ( $\bar{X} = 2.54$ ) และสถานที่ทำงานของท่านมีห้องน้ำ น้ำดื่ม ร้านอาหาร ที่สะอาด และมีสถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ ( $\bar{X} = 2.54$ ) มีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 2.53$ ) สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 2.50$ ) การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงาน และมีพี่เลี้ยงที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น ( $\bar{X} = 2.46$ ) ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 2.30$ ) เป็นลำดับสุดท้าย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานบริษัทกลุ่มประชากิจ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม

ข้อ	ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระดับที่มีผลในการตัดสินใจจะลาออก		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
		N = 400		
1	ท่านมีโอกาสในการเลือกงานองค์กรอื่นที่ดีกว่าในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน	2.59	.90	ปานกลาง
2	ท่านคิดว่าท่านไม่มีคุณค่าและไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมที่ท่านทำงานปัจจุบัน	1.89	.91	น้อย
3	ท่านจะสนใจอย่างมาก หากมีบริษัทที่มีชื่อเสียงหรือมีความมั่นคงในองค์กรมากกว่าองค์กรปัจจุบันมาชักชวนให้ท่านไปทำงานด้วย	2.55	1.09	ปานกลาง
4	ท่านกำลังมองหางานใหม่ และได้รับการชักชวนหรือตอบสนองจากองค์กรอื่นบ่อยครั้ง	1.91	.93	น้อย
5	หากญาติ เพื่อน แฟนหรือคู่ครองของท่านมีรายได้และความมั่นคงสูงกว่าท่าน ท่านมีโอกาสในการลาออกสูง	2.24	1.06	น้อย
	รวม	2.23	.98	น้อย

จากตาราง 13 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคม มีระดับความคิดเห็นในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.23$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ ท่านมีโอกาสในการเลือกงานองค์กรอื่นที่ดีกว่าในการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.59$ ) มีผลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านจะสนใจอย่างมาก หากมีบริษัทที่มีชื่อเสียง หรือมีความมั่นคงในองค์กรมากกว่าองค์กรปัจจุบันมาชักชวนให้ท่านไปทำงานด้วย ( $\bar{X} = 2.55$ ) หากญาติ เพื่อน แฟนหรือคู่ครองของท่านมีรายได้และความมั่นคงสูงกว่าท่าน ท่านมีโอกาสในการลาออกสูง ( $\bar{X} = 2.24$ ) ท่านกำลังมองหางานใหม่ และได้รับการชักชวนหรือตอบสนองจากองค์กรอื่นบ่อยครั้ง ( $\bar{X} = 1.91$ ) ท่านคิดว่าท่านไม่มีคุณค่าและไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมที่ทำงานปัจจุบัน ( $\bar{X} = 1.89$ ) เป็นลำดับสุดท้าย

**ตอนที่ 3** วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่า t-test การเปรียบเทียบ โดย F-test (One – Way – ANOVA) ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี LSD ดังตาราง 14 - 25

**ตาราง 14** การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามเพศ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ลาออก	ชาย N = 123		หญิง N = 227		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
		1	ปัจจัยส่วนบุคคล	2.07	1.02		
2	ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงาน	2.08	.92	2.31	.93	-2.32	.08
3	ปัจจัยด้านองค์กร	2.33	1.09	2.20	.99	1.19	.44
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.40	.92	2.51	.86	1.17	.37
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านทางสังคม	2.21	1.01	2.25	.96	-.36	.09
	รวม	2.22	.99	2.25	.94	.20	.24

จากตาราง 14 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามอายุ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจลาออก	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	sig
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	14.177	4.726	4.992	.130
		ภายในกลุ่ม	396	387.336	0.978		
		รวม	399	401.514			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	11.850	3.950	4.437	.028*
		ภายในกลุ่ม	396	337.701	.853		
		รวม	399	340.551			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	7.500	2.500	2.373	.273
		ภายในกลุ่ม	396	409.160	1.033		
		รวม	399	416.661			
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.129	2.710	3.612	.098
		ภายในกลุ่ม	396	302.334	.763		
		รวม	399	310.472			
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	8.340	2.780	3.221	.221
		ภายในกลุ่ม	396	376.683	.951		
		รวม	399	385.023			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	3	9.749	3.250	3.611	.156
		ภายในกลุ่ม	396	364.445	.920		
		รวม	399	374.203			

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

\*p<.05

จากตาราง 15 จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชากิจจำแนกตามอายุทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตาราง 16

**ตาราง 16** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชากิจ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	ปัจจัยด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\bar{X}$	2.57	2.28	2.15	2.12
20-25 ปี	2.57			*	*
26-30 ปี	2.28				
31-35 ปี	2.15				
มากกว่า 35 ปี	2.12				

\* $p < .05$

จากตาราง 16 จากการวิเคราะห์พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปีกับพนักงานอายุ 31-35 ปี และพนักงานอายุ 20-25 ปีกับพนักงานอายุ มากกว่า 35 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกใน ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชาภิ จําแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจลาออก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	8.131	2	4.066	4.140	.083
		ภายในกลุ่ม	393.382	397	.991		
		รวม	401.514	399			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้า งานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.448	2	4.224	4.995	.013*
		ภายในกลุ่ม	341.103	397	.859		
		รวม	349.551	399			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.950	2	1.975	1.968	.431
		ภายในกลุ่ม	412.710	397	1.040		
		รวม	416.661	399			
4	ปัจจัยด้านลักษณะ งาน	ระหว่างกลุ่ม	9.626	2	4.813	6.424	.003*
		ภายในกลุ่ม	300.846	397	.758		
		รวม	310.472	399			
5	ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมด้าน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.334	2	2.167	2.172	.221
		ภายในกลุ่ม	380.688	397	.959		
		รวม	385.023	399			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.899	2	3.449	3.940	.150
		ภายในกลุ่ม	365.746	397	.921		
		รวม	372.644	399			

\*p<.05

จากตาราง 17 จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชาภิ จําแนกตามวุฒิการศึกษาทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่าง  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและปัจจัยด้านลักษณะงาน  
จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตาราง 18 - 19

**ตาราง 18** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปัจจัยด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	ปวช,ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.28	2.26	1.39
ปวช,ปวส	2.28			*
ปริญญาตรี	2.26			*
สูงกว่าปริญญาตรี	1.39			

\* $p < .05$

จากตาราง 18 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปวช,ปวส และปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกใน ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 19** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปัจจัยด้านหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	ปวช,ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\bar{X}$	2.49	2.50	1.62
ปวช,ปวส	2.49			*
ปริญญาตรี	2.50			*
สูงกว่าปริญญาตรี	1.62			

\* $p < .05$



จากตาราง 19 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับพนักงานที่มีวุฒิการศึกษา ปวช,ปวส และปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกใน ด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตามรายได้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	13.862	3	4.621	4.630	.161
		ภายในกลุ่ม	387.651	396	.979		
		รวม	401.514	399			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.932	3	1.311	1.588	.377
		ภายในกลุ่ม	345.619	396	.873		
		รวม	349.551	399			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.404	3	2.135	1.999	.280
		ภายในกลุ่ม	410.256	396	1.036		
		รวม	416.661	399			
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.296	3	3.432	4.583	.063
		ภายในกลุ่ม	300.176	396	.758		
		รวม	310.472	399			
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.967	3	1.989	2.091	.306
		ภายในกลุ่ม	379.055	396	.957		
		รวม	385.023	399			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	7.889	3	2.619	2.887	.241
		ภายในกลุ่ม	366.345	396	.925		
		รวม	374.203	399			

จากตาราง 20 จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชาภิจจำแนกตามรายได้ทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

**ตาราง 21** วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชาภิจ จำแนกตามสถานภาพ

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจลาออก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.724	2	5.362	6.210	.135
		ภายในกลุ่ม	390.789	397	.984		
		รวม	401.514	399			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้า งานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.910	2	.955	1.101	.519
		ภายในกลุ่ม	347.641	397	.876		
		รวม	349.551	399			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.066	2	2.033	2.102	.244
		ภายในกลุ่ม	412.594	397	1.039		
		รวม	416.661	399			
4	ปัจจัยด้านลักษณะ งาน	ระหว่างกลุ่ม	4.932	2	2.466	3.242	.055
		ภายในกลุ่ม	305.540	397	.770		
		รวม	310.472	399			
5	ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมด้าน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.187	2	2.093	2.428	.307
		ภายในกลุ่ม	380.836	397	.959		
		รวม	385.023	399			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.164	2	2.582	3.017	0.252
	ภายในกลุ่ม	367.480	397	0.926			
	รวม	372.644	399				

จากตาราง 21 จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน กลุ่มบริษัทประชาภิจ จำแนกตามสถานภาพทั้งหมดโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ตาราง 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ตัดสินใจลาออก	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.113	3	2.038	1.942	.216
		ภายในกลุ่ม	395.401	396	.998		
		รวม	401.514	399			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้า งานและเพื่อน ร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.139	3	6.046	7.049	.004*
		ภายในกลุ่ม	331.412	396	.837		
		รวม	349.551	399			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.299	3	1.766	1.807	.320
		ภายในกลุ่ม	411.361	396	1.039		
		รวม	416.661	399			
4	ปัจจัยด้านลักษณะ งาน	ระหว่างกลุ่ม	9.060	3	3.020	4.026	.024*
		ภายในกลุ่ม	301.413	396	.761		
		รวม	310.472	399			
5	ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมด้าน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.460	3	2.487	2.582	.244
		ภายในกลุ่ม	377.562	396	.953		
		รวม	385.023	399			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.214	3	3.071	3.481	.162
		ภายในกลุ่ม	363.430	396	.918		
		รวม	372.644	399			

\* $p < .05$

จากตาราง 22 จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด โดยรวมและรายด้านมีความ  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้นปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานและปัจจัย  
ด้านลักษณะงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตาราง 23 - 24

**ตาราง 23** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลา  
ในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ปัจจัยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	สูงกว่า 5 ปี
	$\bar{X}$	1.73	2.47	2.43	2.15
น้อยกว่า 1 ปี	1.73		*	*	
1-3 ปี	2.47				*
3-5 ปี	2.43				
สูงกว่า 5 ปี	2.15				

\*p<.05

จากตาราง 23 จากการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี  
กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และ 3-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงาน 1-3 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

**ตาราง 24** การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน  
กลุ่มบริษัทประชากิจ ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	น้อยกว่า 1 ปี	1-3 ปี	3-5 ปี	สูงกว่า 5 ปี
	$\bar{X}$	2.34	2.66	2.56	2.39
น้อยกว่า 1 ปี	2.34		*	*	*
1-3 ปี	2.66				
3-5 ปี	2.56				
สูงกว่า 5 ปี	2.39				

\*p<.05

จากตาราง 24 จากการวิเคราะห์พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลา 1-3 ปี พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลา 3-5 ปี และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 25** วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ จำแนกตาม บริษัทปัจจุบันที่สังกัด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1	ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	11.100	3	3.700	3.544	.084
		ภายในกลุ่ม	390.414	396	.986		
		รวม	337.614	399			
2	ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.180	3	4.060	4.698	.061
		ภายในกลุ่ม	337.371	396	.852		
		รวม	349.551	399			
3	ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.457	3	1.486	1.400	.391
		ภายในกลุ่ม	412.203	396	1.041		
		รวม	416.661	399			
4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.163	3	3.721	4.954	.079
		ภายในกลุ่ม	299.309	396	.756		
		รวม	310.472	399			
5	ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	7.358	3	2.453	2.513	.243
		ภายในกลุ่ม	377.664	396	.954		
		รวม	385.023	399			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	9.252	3	3.084	3.084	.918
		ภายในกลุ่ม	363.392	396	.918		
		รวม	359.864	399			

จากตาราง 25 จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจจำแนกบริษัทปัจจุบันที่สังกัด ทั้งหมดและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการจะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัทประชากิจ โดยใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์จำนวนการตอบแบบสอบถามและใช้การจับประเด็นแล้วนำประเด็นที่มีความคล้ายคลึงกันมาจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน เพื่อนำมากำหนดค่าความถี่ให้กับข้อความหรือรายการนั้น การแสดงความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปรากฏผลตามตาราง 26 - 27

**ตาราง 26** แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบ แบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	124	31.00
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	276	69.00
รวม	400	100

จากตาราง 26 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน มีผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดมากที่สุด จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 และผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00

ตาราง 27 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก	ความถี่ของจำนวนที่ตอบ	ลำดับ
ผู้บริหารไม่ยุติธรรม หรือ ทศนคติไม่ตรงกับการบริหารองค์กร	4	9
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	12	3
มีความมั่นคงของตนเองมากขึ้น มีเงินออมเพียงพอ	11	4
ทำธุรกิจส่วนตัว	15	2
การได้รับความสำคัญ จากบริษัท	9	5
กระบวนกร ปริมาณงานและ การเปลี่ยนแปลงบ่อย	15	2
งานไม่เหมาะสมกับความสามารถ	3	10
สิ่งที่แวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน	5	8
รายได้และค่าตอบแทน	16	1
เกษียณอายุ	2	11
ลาศึกษาต่อ	1	12
ปัญหาการเดินทาง	6	7
ความไม่มั่นคงของบริษัท	4	9
ขาดคนทำงาน คนช่วยเหลืองาน	4	9
ปัญหาสุขภาพ	6	7
ได้งานใหม่ผลตอบแทนมากกว่า	4	9
การมีครอบครัว มีบุตร การย้ายครอบครัว	7	6
รวม	124	

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายได้และค่าตอบแทนมีจำนวนมากที่สุด คือ 16 คน รองลงมาได้แก่ ทำธุรกิจส่วนตัว และกระบวนกรปริมาณงานและการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีจำนวน 15 คน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจำนวน 12 คน มีความมั่นคงของตนเองมากขึ้น มีเงินออมเพียงพอ มีจำนวน 11 คน การได้รับความสำคัญจากบริษัท มีจำนวน 9 คน การมีครอบครัว มีบุตร และการย้ายครอบครัว มีจำนวน 7 คน ปัญหาการเดินทาง มีจำนวน 6 คน สิ่งแวดล้อมจากเพื่อนร่วมงาน

และหัวหน้างาน มีจำนวน 5 คน ผู้บริหารไม่ยุติธรรมหรือทัศนคติไม่ตรงกับการบริหารองค์กร ความไม่มั่นคงของบริษัท ขาดคนทำงาน คนช่วยเหลืองาน ได้งานใหม่ผลตอบแทนมากกว่า มีจำนวน 5 คน งานไม่เหมาะสมกับความสามารถ มีจำนวน 3 คน เกษียณอายุ มีจำนวน 2 คน และลาศึกษาต่อ มีจำนวน 1 คน เป็นลำดับสุดท้าย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี