

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียน
แพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ ระดับ
การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	84	25.5
หญิง	245	74.5
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.5 รองลงมา เป็นเพศชาย ร้อยละ 25.5

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	14	4.3
ระหว่าง 21-30 ปี	163	49.5
ระหว่าง 31-40 ปี	139	42.2
ระหว่าง 41-50 ปี	13	4.0
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 49.5 รองลงมา ระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.2 ต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.3 และระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 4.0

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	169	51.4
สมรส	149	45.3
หม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่	11	3.3
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพเป็นโสดมากที่สุด ร้อยละ 51.4 รองลงมา สมรส ร้อยละ 45.3 และหม้าย/อย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	86	26.1
มัธยมศึกษาตอนต้น	111	33.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	90	27.4
อนุปริญญา/ปวส	22	6.7
ระดับปริญญาตรี	20	6.1
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงสุด มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 33.7 รองลงมา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช ร้อยละ 27.4 ประถมศึกษา ร้อยละ 26.1 อนุปริญญา/ปวส ร้อยละ 6.7 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 6.1

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม (สถานที่เกิด)

ภูมิลำเนาเดิม (สถานที่เกิด)	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯและปริมณฑล	14	4.3
ภาคกลาง	45	13.7
ภาคตะวันออก	8	2.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	215	65.3
ภาคตะวันตก	6	1.8
ภาคใต้	8	2.4
ภาคเหนือ	33	10.0
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิม (สถานที่เกิด) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 65.3 รองลงมา ภาคกลาง ร้อยละ 13.7 ภาคเหนือ ร้อยละ 10.0 กรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ 4.3 ภาคตะวันออก ภาคใต้ เท่ากัน ร้อยละ 2.4 และภาคตะวันตก ร้อยละ 1.8

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานรายวัน	303	92.1
พนักงานรายเดือน	26	7.9
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 92.1 รองลงมา พนักงานรายเดือน ร้อยละ 7.9

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามแผนกที่สังกัดในปัจจุบัน

แผนกที่สังกัดในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
คลังสินค้า	43	13.1
ควบคุมคุณภาพ	15	4.6
ทรัพยากรบุคคล	7	2.1
บัญชี/จัดซื้อ	4	1.2
ผลิต	236	71.7
ฟิชโปรตีน	16	4.9
วิศวกรรม	8	2.4
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แผนกที่สังกัดในปัจจุบันคือแผนกผลิต ร้อยละ 71.7 รองลงมา แผนกคลังสินค้า ร้อยละ 13.1 แผนกฟิชโปรตีน ร้อยละ 4.9 แผนกควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 4.6 แผนกวิศวกรรม ร้อยละ 2.4 แผนกทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 2.1 และแผนกบัญชี/จัดซื้อ ร้อยละ 1.2

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	198	60.2
10,001-20,000 บาท	124	37.7
20,001-30,000 บาท	6	1.8
30,001 บาทขึ้นไป	1	0.3
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 60.2 รองลงมา 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 37.7 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 1.8 และ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.3

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน

ระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	44	13.4
1 ปี - 2 ปี	58	17.6
2 - 3 ปี	65	19.8
3 - 4 ปี	40	12.2
4- 5 ปี	43	13.1
5- 6 ปี	43	13.1
7- 8 ปี	21	6.4
8 ปีขึ้นไป	15	4.6
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด คือ 2 - 3 ปี ร้อยละ 19.8 รองลงมา 1 - 2 ปี ร้อยละ 17.6 น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.4 4- 5 ปี 5 - 6 ปี เท่ากัน ร้อยละ 13.1 7- 8 ปี ร้อยละ 6.4 และ 8 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.6

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมของท่านจนถึงปัจจุบัน

ประสบการณ์การทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
โรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก	50	15.2
ผ่านงานมาแล้ว 1 แห่ง	80	24.3
ผ่านงานมาแล้ว 2 แห่ง	75	22.8
ผ่านงานมาแล้ว 3 แห่ง	63	19.1
ผ่านงานมาแล้ว 4 แห่ง	21	6.4
ผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง	40	12.2
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบัน มากที่สุดคือ ผ่านงานมาแล้ว 1 แห่ง ร้อยละ 24.3 รองลงมา ผ่านงานมาแล้ว 2 แห่ง ร้อยละ 22.8 ผ่านงานมาแล้ว 3 แห่ง ร้อยละ 19.1 โรงงานปัจจุบันเป็นแห่งแรก ร้อยละ 15.2 ผ่านงานมาแล้วมากกว่า 4 แห่ง ร้อยละ 12.2 และผ่านงานมาแล้ว 4 แห่ง ร้อยละ 6.4

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต	จำนวน	ร้อยละ
คิดเปลี่ยนงาน	225	68.4
ไม่คิดเปลี่ยนงาน	104	31.6
รวม	329	100.0

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต ร้อยละ 68.4 และไม่คิดเปลี่ยนงาน ร้อยละ 31.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

2.1 ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน	35 (10.6)	126 (38.3)	168 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.60 (มาก)	3
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน	95 (28.9)	67 (20.4)	167 (50.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	2
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม	62 (18.8)	67 (20.4)	200 (60.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	4
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	65 (19.8)	94 (28.6)	135 (41.0)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.57 (มาก)	5
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา	197 (59.9)	97 (29.5)	35 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.49 (ปานกลาง)	6
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	68 (20.7)	126 (38.3)	135 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.64 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้

ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางได้แก่ เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับถือ	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	68 (20.7)	94 (28.6)	132 (40.1)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.59 (มาก)	3
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	100 (30.4)	62 (18.8)	135 (41.0)	32 (9.7)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	1
องค์กรไม่มีการยกย่องและ ส่งเสริมพนักงานที่มีผลงาน ดีเด่น	65 (19.8)	132 (40.1)	100 (30.4)	32 (9.7)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	1
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	94 (28.6)	32 (9.7)	138 (41.9)	32 (9.7)	33 (10.0)	3.37 (ปานกลาง)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.59 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับถือผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป	0 (0.0)	129 (39.2)	165 (50.2)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.29 (ปานกลาง)	4
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ในงานน้อย	0 (0.0)	94 (28.6)	200 (60.8)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.18 (ปานกลาง)	6
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	0 (0.0)	129 (39.2)	132 (40.1)	68 (20.7)	0 (0.0)	3.19 (ปานกลาง)	5
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ	0 (0.0)	194 (59.0)	100 (30.4)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.48 (ปานกลาง)	3
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้	68 (20.7)	64 (19.5)	162 (49.2)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	2
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	33 (10.0)	161 (48.9)	135 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.39 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.29) ไม่มี

อิสระในการวางแผนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และโอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำมาประยุกต์ใช้ในงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	33 (10.0)	99 (30.1)	197 (59.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.50 (มาก)	1
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	0 (0.0)	94 (28.6)	167 (50.8)	68 (20.7)	0 (0.0)	3.08 (ปานกลาง)	3
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	0 (0.0)	64 (19.5)	195 (59.3)	70 (21.3)	0 (0.0)	2.98 (ปานกลาง)	4
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	64 (19.5)	265 (80.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.19 (ปานกลาง)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.19 (ปานกลาง)	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง น้อย	0 (0.0)	161 (48.9)	135 (41.0)	33 (10.0)	0 (0.0)	3.39 (ปานกลาง)	6
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผล ต่อความสำเร็จของงานอยู่ เสมอ	68 (20.7)	96 (29.2)	130 (39.5)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.60 (มาก)	5
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มี การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	33 (10.0)	161 (48.9)	135 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	2
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอก สถานที่เสมอ	0 (0.0)	97 (29.5)	99 (30.1)	100 (30.4)	33 (10.0)	2.79 (ปานกลาง)	3
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	65 (19.8)	126 (38.3)	103 (31.3)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.67 (มาก)	4
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ	65 (19.8)	194 (59.0)	70 (21.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.52 (มาก)	

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69) ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.79) ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก จำแนกตามปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ลำดับที่
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	3.64	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.59	มาก	2
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.39	ปานกลาง	4
ด้านความรับผิดชอบ	3.19	ปานกลาง	5
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52	มาก	3

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานในระดับมากได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านการได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับปัจจัยที่ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	65 (19.8)	132 (40.1)	132 (40.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	2
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	62 (18.8)	32 (9.7)	170 (51.7)	65 (19.8)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	4
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	30 (9.1)	131 (39.8)	68 (20.7)	100 (30.4)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	4
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน	165 (50.2)	131 (39.8)	33 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40 (มาก)	1
องค์กรไม่มีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	65 (19.8)	129 (39.2)	135 (41.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.71 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.80) องค์กรไม่มีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.79) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน	35 (10.6)	226 (68.7)	68 (20.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	3
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า	35 (10.6)	194 (59.0)	100 (30.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	4
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	129 (39.2)	135 (41.0)	65 (19.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	2
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงาน	95 (28.9)	67 (20.4)	167 (50.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	5
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	0 (0.0)	126 (38.3)	203 (61.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.38 (ปานกลาง)	7
ไม่มีการประเมินผลงาน	0 (0.0)	231 (70.2)	98 (29.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.70 (มาก)	6
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	130 (39.5)	164 (49.8)	35 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.86 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชา มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.19) การมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90) และการสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า (ค่าเฉลี่ย 3.80) ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ไม่มีการประเมินผลงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ไม่ได้รับความช่วยเหลือและ แนะนำเมื่อมีปัญหาใน การ ทำงาน	62 (18.8)	67 (20.4)	200 (60.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.58 (มาก)	5
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.66 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	33 (10.0)	226 (68.7)	70 (21.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.89 (มาก)	2
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	64 (19.5)	97 (29.5)	68 (20.7)	35 (10.6)	65 (19.8)	3.18 (ปานกลาง)	4
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น	0 (0.0)	126 (38.3)	135 (41.0)	68 (20.7)	0 (0.0)	3.18 (ปานกลาง)	4
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซ้ำซ้อน	33 (10.0)	229 (69.6)	67 (20.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90 (มาก)	1
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	32 (9.7)	94 (28.6)	168 (51.1)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.37 (ปานกลาง)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.50 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	65 (19.8)	96 (29.2)	168 (51.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.69 (มาก)	4
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม	132 (40.1)	162 (49.2)	35 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29 (มาก)	1
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	0 (0.0)	97 (29.5)	132 (40.1)	35 (10.6)	65 (19.8)	2.79 (ปานกลาง)	7
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	0 (0.0)	294 (89.4)	35 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	5
สวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC , พนักงานขับรถ โฟล์คคลิฟท์, ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น	136 (41.3)	94 (28.6)	99 (30.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (มาก)	2
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	32 (9.7)	94 (28.6)	103 (31.3)	35 (10.6)	65 (19.8)	2.98 (ปานกลาง)	6
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	97 (29.5)	164 (49.8)	33 (10.0)	35 (10.6)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.66 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา สวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC, พนักงาน

ขับรถโฟล์คคลิฟท์, ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.11) สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98) ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.79) ไม่มีสวัสดิการค่ารถ (ค่าเฉลี่ย 2.98) และไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	97 (29.5)	67 (20.4)	165 (50.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	3
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	65 (19.8)	134 (40.7)	130 (39.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.80 (มาก)	2
บริษัทไม่มีความมั่นคง	100 (30.4)	129 (39.2)	100 (30.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.87 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมาก ได้แก่ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงาน					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มี จรรยาบรรณ	94 (28.6)	135 (41.0)	35 (10.6)	65 (19.8)	0 (0.0)	3.78 (มาก)	2
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	30 (9.1)	96 (29.2)	138 (41.9)	65 (19.8)	0 (0.0)	3.28 (ปานกลาง)	3
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	30 (9.1)	199 (60.5)	100 (30.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.79 (มาก)	1
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						3.62 (มาก)	

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านตำแหน่งงานมีผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก จำแนกตามปัจจัยจูงบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71	มาก	3
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.66	มาก	4
ด้านสภาพการทำงาน	3.50	มาก	6
ด้านค่าตอบแทน	3.66	มาก	4
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.87	มาก	1
ด้านตำแหน่งงาน	3.62	มาก	5

จากตารางที่ 27 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานและการคิดจะเปลี่ยนงานในอนาคต

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามเพศ

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)	3.58 (มาก)
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	3.57 (มาก)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ไขปัญหา	3.42 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 28 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.49 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)	3.59 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.61 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.30 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 29 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่

ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ตารางที่ 30 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามเพศ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป	3.24 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำมา ประยุกต์ใช้ในงานอย่างสม่ำเสมอ	3.17 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทาย ความสามารถ	3.45 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและ ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 30 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่
รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอน
ในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่รับผิดชอบเป็นงาน
ที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อต้าน
ความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ด้านความรับผิดชอบ	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.55 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	2.95 (ปานกลาง)	2.99 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 31 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศ
หญิงให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจใน
การปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย
3.10)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เสมอ	2.85 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.67 (มาก)
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 32 พบว่า ด้านความความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริมให้มี

การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) และไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.61)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 33 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 33 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับ
 ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จ
 ในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านการ
 ได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มี
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ด้าน
 การได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อค่านโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

ด้านนโยบายและการบริหาร	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	3.25 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	3.25 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.39 (มาก)	4.40 (มาก)	4.40 (มาก)
องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.32)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมอบหมายหรือสั่งงาน ไม่มีความชัดเจน	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.20 (มาก)	4.19 (มาก)	4.19 (มาก)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	3.38 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ไม่มีการประเมินผลงาน	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่ การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.27 (มาก)	4.29 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการมอบหมายหรือสั่งงาน ไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน

(ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการมอบหมายหรือ
สั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)
ไม่ได้รับความเป็นกันเอง	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว	3.49 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.74 (มาก)	3.66 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 36 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบ
แบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80)และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบ สอบถามต่อต้านสภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านสภาพการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.88 (มาก)	3.89 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น	3.17 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 37 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88)

รองลงมา ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.86)
และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ส่วนงาน
ที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และงานที่
รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ด้านค่าตอบแทน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม	4.30 (มาก)	4.29 (มาก)	4.29 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	2.83 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)	3.79 (มาก)
มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น	4.15 (มาก)	4.10 (มาก)	4.11 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	3.01 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 38 พบว่าด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง
ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.30)
รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์ค
ลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.15) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา มีสวัสดิการค่า

ความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ตารางที่ 39 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	4.02 (มาก)	3.99 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 39 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามเพศ

ด้านตำแหน่งงาน	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ	3.82 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	3.29 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	3.80 (มาก)	3.78 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 40 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง
ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย
3.80) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมี
ภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และ
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 41 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามเพศ

ปัจจัยบำรุงรักษา	เพศ		
	ชาย	หญิง	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69 (มาก)	3.72 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.50 (มาก)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.63 (มาก)	3.61 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 41 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.69) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีใน การทำงาน	3.48 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการ ทำงาน	3.70 (มาก)	3.93 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความ เหมาะสม	3.47 (ปานกลาง)	3.67 (มาก)	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ขององค์กร	3.44 (ปานกลาง)	3.66 (มาก)	3.58 (มาก)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตนในการแก้ปัญหา	3.40 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ	3.72 (มาก)	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	3.76 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 42 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงานทุกระดับการศึกษาให้
ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย้อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา

ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.76) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ตารางที่ 43 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	3.35 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.61 (มาก)	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	3.56 (มาก)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริม พนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.16 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.42 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 43 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ตารางที่ 44 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา

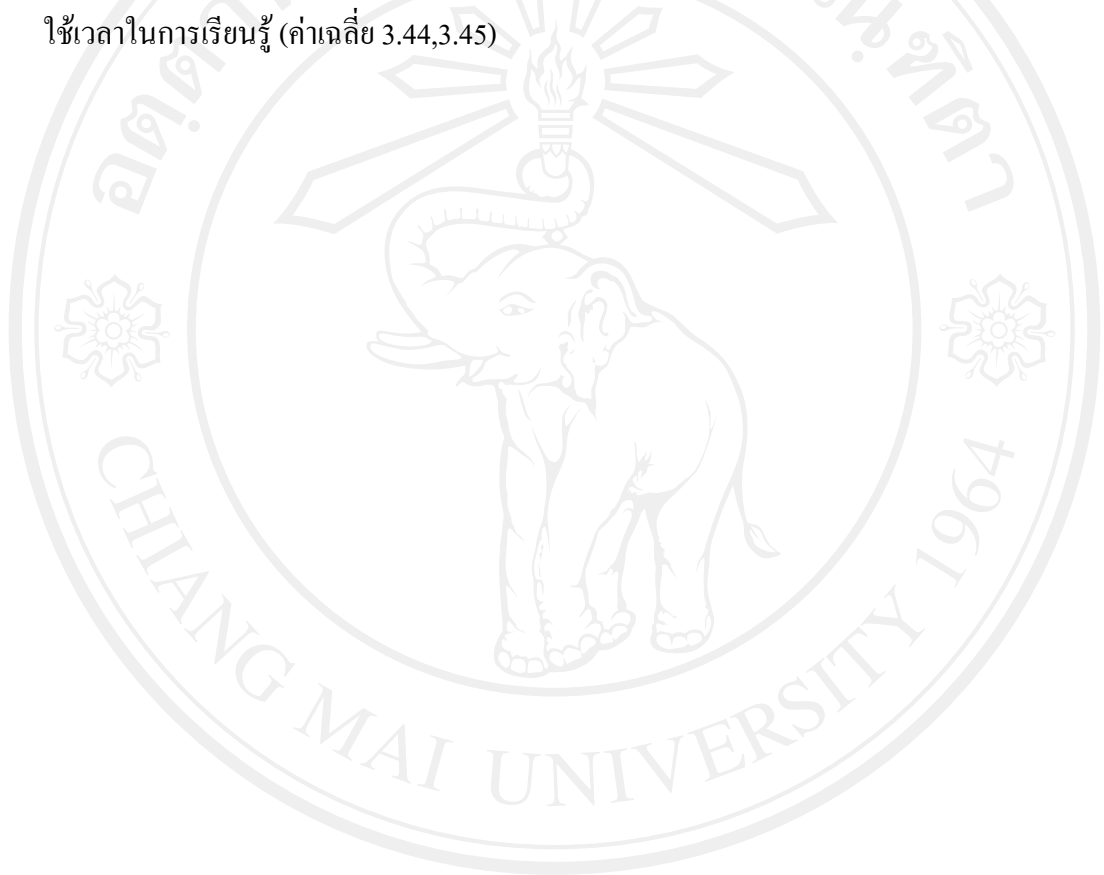
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ที่มากเกินไป	3.19 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ใน งานอย่างสม่ำเสมอ	3.05 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ น่าสนใจและไม่ท้าทาย ความสามารถ	3.43 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.54 (มาก)	3.57 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการ ทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาใน การเรียนรู้	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่ จบการศึกษามา	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 44 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับ
การศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น
ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา
(ค่าเฉลี่ย 3.70,3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลา

ในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.58,3.50) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทาย
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.43,3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่า
มัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบ
การศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทาย
ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.57) และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้อง
ใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.44,3.45)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 45 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.58 (มาก)	3.50 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	2.87 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.07 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 45 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และ มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58,3.50,3.44) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.16,3.21,3.21) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06,2.98,3.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) รองลงมาไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ตารางที่ 46 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	3.34 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อ ความสำเร็จของงานอยู่เสมอ	3.50 (มาก)	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอก สถานที่เสมอ	2.79 (ปานกลาง)	2.73 (ปานกลาง)	2.88 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)	3.67 (มาก)
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จาก งานที่ทำ	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)	3.99 (มาก)	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 46 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับ การศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยใน ระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย สูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ไม่ได้ รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.50) และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.96) รองลงมา ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.88) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 47 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	3.53 (มาก)	3.74 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.42 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.41 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.17 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.47 (ปานกลาง)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา
 ประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน
 (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.47) และด้านการได้รับการ
 ยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
 สูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา ด้านการ
 ได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้
 ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.68)
 รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การ
 งาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 48 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.77 (มาก)	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	3.14 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	3.09 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.43 (มาก)	4.36 (มาก)	4.42 (มาก)	4.40 (มาก)	4.40 (มาก)
องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	3.59 (มาก)	3.93 (มาก)	3.81 (มาก)	3.76 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.43, 4.42, 4.40) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.84, 3.81, 3.76) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.59, 3.77, 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา องค์การมีการมอบรางวัล
พิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) ไม่มีการประกาศนโยบายด้าน
การบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.82)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 49 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน การปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความ ชัดเจน	3.87 (มาก)	3.89 (มาก)	3.93 (มาก)	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับ พนักงานมีความล่าช้า	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.14 (มาก)	4.28 (มาก)	4.19 (มาก)	4.10 (มาก)	4.19 (มาก)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือ สภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและ ตัดสินใจในการทำงาน	3.28 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ไม่มีการประเมินผลงาน	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.73 (มาก)	3.64 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมิน การปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.21 (มาก)	4.37 (มาก)	4.26 (มาก)	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับ การศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ แรกคือไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่าย

ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.21,4.37, 4.26,4.31) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.14,4.28,4.19,4.10) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87,3.89,3.93,3.90)

ตารางที่ 50 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.98 (มาก)	3.98 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)	3.99 (มาก)
ไม่ได้รับความเป็นกันเอง	3.77 (มาก)	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.71 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่ง กันและกัน	3.72 (มาก)	3.74 (มาก)	3.87 (มาก)	3.86 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ ในเรื่องส่วนตัว	3.48 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	3.60 (มาก)	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	3.47 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.76 (มาก)	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา	3.41 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77) และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.88) และไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04, 4.00) รองลงมา ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.87, 3.86) และไม่ได้ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.71)

ตารางที่ 51 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ค่าเฉลี่ย (แปดผล)
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)	3.95 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน	3.16 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศ หนาวเกินไป เป็นต้น	3.05 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงาน ไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.86 (มาก)	3.90 (มาก)	3.90 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับ คุณสมบัติและความสามารถ	3.19 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.42 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษา ประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ปวช.และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.90) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.91,3.95) รองลงมา ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.86,3.90) และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.43)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	3.52 (มาก)	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการ ทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่ เหมาะสม	4.22 (มาก)	4.38 (มาก)	4.27 (มาก)	4.29 (มาก)	4.29 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	2.78 (ปานกลาง)	2.86 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.64 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	3.67 (มาก)	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.79 (มาก)
มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษ ไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปส่งคิฟท์ ผู้ช่วย หัวหน้างาน เป็นต้น	4.26 (มาก)	4.06 (มาก)	4.08 (มาก)	4.02 (มาก)	4.11 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	2.86 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	2.95 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	4.04 (มาก)	4.14 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.59 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่า ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้
ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือมีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไป

คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.22) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.38, 4.27) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.06, 4.08) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.14) และมีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ตารางที่ 53 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	สูงกว่ามัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.70 (มาก)	3.94 (มาก)	3.77 (มาก)	3.67 (มาก)	3.79 (มาก)
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	3.76 (มาก)	3.88 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)	3.80 (มาก)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	3.98 (มาก)	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.98, 3.98, 3.90) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.76, 3.80, 3.69) และ ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.77, 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.07) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และ ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 54 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มี จรรยาบรรณ	3.71 (มาก)	3.86 (มาก)	3.80 (มาก)	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	3.16 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	3.72 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)	3.76 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้
ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และสูงกว่า
มัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย
3.72,3.76) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.71,3.69) และ เป็นอาชีพไม่มี
เกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.16,3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/
ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย
3.86, 3.80) รองลงมา บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.85, 3.79) และ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ
(ค่าเฉลี่ย 3.32,3.33)

ตารางที่ 55 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ระดับการศึกษา				
	ประถม ศึกษา	มัธยมศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	สูงกว่า มัธยมศึกษา	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62 (มาก)	3.77 (มาก)	3.73 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.83 (มาก)	3.89 (มาก)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.60 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.54 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.59 (มาก)	3.71 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)	3.85 (มาก)	3.75 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.53 (มาก)	3.68 (มาก)	3.64 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83, 3.85) รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81, 3.75) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.62, 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.89) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมาด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.73)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 56 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน	3.79 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.58 (มาก)	3.56 (มาก)	3.57 (มาก)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา	3.46 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน และไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสมเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.52 (มาก)	3.70 (มาก)	3.59 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.85 (มาก)	3.70 (มาก)
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.61 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.26 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.85) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ตารางที่ 58 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป	3.27 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ในงานอย่างสม่ำเสมอ	3.17 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ	3.45 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.45)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.66) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.53) และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.55 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.07 (ปานกลาง)	3.10 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	2.96 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.21 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 59 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.17) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.71 (มาก)	3.66 (มาก)	3.69 (มาก)
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เสมอ	2.80 (ปานกลาง)	2.77 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	3.61 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ	4.01 (มาก)	3.95 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.71) และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมาไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ตารางที่ 61 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.50 (มาก)	3.73 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.20 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาทให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.52) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.73) รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านนโยบายและการบริหาร	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	3.27 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.37 (มาก)	4.44 (มาก)	4.40 (มาก)
องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.69 (มาก)	3.73 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน	3.90 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.22 (มาก)	4.15 (มาก)	4.19 (มาก)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.83 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	3.37 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ไม่มีการประเมินผลงาน	3.72 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.30 (มาก)	4.27 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน

(ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.15) และการมอบหมายหรือ
สั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)
ไม่ได้รับความเป็นกันเอง	3.79 (มาก)	3.80 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.42 (ปานกลาง)	3.34 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว	3.44 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.71 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	3.62 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.54 (มาก)	3.65 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.76)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.85 (มาก)	3.95 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น	3.18 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน	3.88 (มาก)	3.92 (มาก)	3.90 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	3.36 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.92) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

ตารางที่ 66 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านค่าตอบแทน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม	4.30 (มาก)	4.28 (มาก)	4.29 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	2.81 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)	3.79 (มาก)
มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปส่งคิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น	4.14 (มาก)	4.08 (มาก)	4.11 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	3.04 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	3.92 (มาก)	4.07 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่า ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มี
ผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม
(ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC
พนักงานขับรถไปส่งคิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.14) และสวัสดิการค่ากะไม่
เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไฟฟ้า คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.08) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	3.79 (มาก)	3.83 (มาก)	3.80 (มาก)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	3.99 (มาก)	4.01 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.85 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.01) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ด้านตำแหน่งงาน	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.78 (มาก)
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	3.28 (ปานกลาง)	3.27 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มี
ผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มี
ผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มี
จรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ตารางที่ 69 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยบำรุงรักษา	รายได้ต่อเดือน		
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,000 บาท ขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69 (มาก)	3.73 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.85 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.51 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.66 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.85 (มาก)	3.88 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.62 (มาก)	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.73)

3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 70 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีใน การทำงาน	3.56 (มาก)	3.64 (มาก)	3.51 (มาก)	3.78 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการ ทำงาน	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)	3.69 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความ เหมาะสม	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	3.55 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ขององค์กร	3.56 (มาก)	3.53 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)	3.57 (มาก)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถ เฉพาะตนในการแก้ปัญหา	3.46 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่ต้องการ	3.74 (มาก)	3.85 (มาก)	3.74 (มาก)	3.94 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุก
ระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก
ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ผลสำเร็จ
ของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และไม่ได้รับความไว้วางใจในการ
ตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา และไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.78) และไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	3.51 (มาก)	3.61 (มาก)	3.56 (มาก)	3.86 (มาก)	3.59 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับ ความสามารถในการทำงาน	3.61 (มาก)	3.77 (มาก)	3.58 (มาก)	4.03 (มาก)	3.70 (มาก)
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริม พนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.66 (มาก)	3.75 (มาก)	3.59 (มาก)	3.92 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.36 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.85 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุก
ระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก
ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.66, 3.59)
รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.58) และ
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51, 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด
3 ลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77, 4.03) รองลงมา
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.92) และผู้บังคับ
บัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.86)

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับ ที่มากเกินไป	3.26 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ในงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.17 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.25 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่ น่าสนใจและไม่ท้าทาย ความสามารถ	3.51 (มาก)	3.41 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการ ทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาใน การเรียนรู้	3.49 (ปานกลาง)	3.43 (ปานกลาง)	3.70 (มาก)	3.28 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่ จบการศึกษามา	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 72 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.71) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.51) และ งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมี

ขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.43) และ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 73 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความรับผิดชอบ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบ	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.10 (ปานกลาง)	3.06 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	2.98 (ปานกลาง)	2.91 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.23 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.21 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 73 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี 2-4 ปี และ 4-6 ปี ให้ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53, 3.50, 3.53) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23, 3.17, 3.23) และ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10, 3.06, 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และ ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตารางที่ 74 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	3.37 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.53 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อ ความสำเร็จของงานอยู่เสมอ	3.51 (มาก)	3.63 (มาก)	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)	3.64 (มาก)	3.69 (มาก)
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอก สถานที่เสมอ	2.89 (ปานกลาง)	2.75 (ปานกลาง)	2.76 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.72 (มาก)	3.59 (มาก)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.67 (มาก)
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จาก งานที่ทำ	4.00 (มาก)	3.91 (มาก)	4.10 (มาก)	3.86 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุก ระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.72) และ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้ มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ แรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริม ให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69) และ ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.76) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปี ขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ตารางที่ 75 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.53 (มาก)	3.63 (มาก)	3.50 (มาก)	3.85 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.45 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.21 (ปานกลาง)	3.16 (ปานกลาง)	3.23 (ปานกลาง)	3.11 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)	3.54 (มาก)	3.51 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน
 ต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการ
 ประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้าน
 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย
 3.40)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก
 จากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)
 รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.63) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก
 จากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)
 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.85) รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 76 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	3.80 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.44 (มาก)	4.39 (มาก)	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)	4.40 (มาก)
องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.44, 4.38) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.80, 3.85) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.75, 3.70)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.39, 4.36) รองลงมา องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.82, 4.00) และไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.79, 3.67)

ตารางที่ 77 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อต้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน	3.89 (มาก)	3.86 (มาก)	3.97 (มาก)	3.89 (มาก)	3.90 (มาก)
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า	3.82 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.72 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.21 (มาก)	4.22 (มาก)	4.15 (มาก)	4.19 (มาก)	4.19 (มาก)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.82 (มาก)	3.73 (มาก)	3.87 (มาก)	3.58 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	3.40 (ปานกลาง)	3.35 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ไม่มีการประเมินผลงาน	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรมการพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.25 (มาก)	4.30 (มาก)	4.29 (มาก)	4.36 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.25, 4.30, 4.29, 4.36) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.21, 4.22, 4.15, 4.19) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.89, 3.86, 3.97, 3.89)

ตารางที่ 78 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	4.03 (มาก)	3.95 (มาก)	4.06 (มาก)	3.83 (มาก)	3.99 (มาก)
ไม่ได้รับความเป็นกันเอง	3.77 (มาก)	3.85 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่ง กันและกัน	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ ในเรื่องส่วนตัว	3.46 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.36 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)	3.68 (มาก)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 78 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.06) รองลงมา ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81, 3.79) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77, 3.76)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) รองลงมา ไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.85) และ ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมา ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง และ ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 79 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.91 (มาก)	3.86 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไป ปฏิบัติงาน	3.26 (ปานกลาง)	3.09 (ปานกลาง)	3.30 (ปานกลาง)	2.94 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศ หนาวเกินไป เป็นต้น	3.18 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.21 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงาน ไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน	3.84 (มาก)	3.90 (มาก)	3.93 (มาก)	3.94 (มาก)	3.90 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับ คุณสมบัติและความสามารถ	3.38 (ปานกลาง)	3.32 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.33 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.84) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความ

ซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.90, 3.94) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.86) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.32, 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.93) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.91) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.44)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.58 (มาก)	3.89 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการ ทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่ เหมาะสม	4.28 (มาก)	4.33 (มาก)	4.26 (มาก)	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	2.83 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.69 (ปานกลาง)	2.78 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	3.78 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	3.89 (มาก)	3.79 (มาก)
มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษ ไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปส่งคิฟท์ ผู้ช่วย หัวหน้างาน เป็นต้น	4.14 (มาก)	4.06 (มาก)	4.19 (มาก)	4.03 (มาก)	4.11 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	3.00 (ปานกลาง)	2.92 (ปานกลาง)	3.02 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	4.01 (มาก)	3.99 (มาก)	3.91 (มาก)	4.06 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่า ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน
ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี 2-4 ปี และ 4-6 ปี
ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด
ในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.28, 4.33, 4.26) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่

เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.06, 4.19) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.01, 3.99, 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และมีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษ ไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปรษณีย์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 81 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน ความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)	3.67 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	3.77 (มาก)	3.87 (มาก)	3.69 (มาก)	3.97 (มาก)	3.80 (มาก)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)	3.84 (มาก)	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.86 (มาก)	3.94 (มาก)	3.73 (มาก)	3.97 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุก ระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี 4-6 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.09, 3.84, 4.14) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.87, 3.69, 3.97) และ ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87, 3.67, 3.81)

ตารางที่ 82 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ	3.82 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	3.30 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.26 (ปานกลาง)	3.31 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	3.79 (มาก)	3.82 (มาก)	3.71 (มาก)	3.86 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.73) รองลงมาบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.79, 3.71) และ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.30, 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.75) และ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ตารางที่ 83 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ระยะเวลาการทำงาน				
	ต่ำกว่า 2 ปี	2-4 ปี	4-6 ปี	7 ปีขึ้นไป	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.87 (มาก)	3.85 (มาก)	3.89 (มาก)	3.84 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.64 (มาก)	3.66 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.52 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.56 (มาก)	3.46 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.86 (มาก)	3.94 (มาก)	3.73 (มาก)	3.97 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.64 (มาก)	3.63 (มาก)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.87) รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.97) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85, 3.84) และ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.74)

3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงาน ในอนาคต

1) ปัจจัยจงใจในการทำงาน

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
การประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน	3.82 (มาก)	3.70 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตามความเหมาะสม	3.59 (มาก)	3.57 (มาก)	3.58 (มาก)
ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร	3.59 (มาก)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)
เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการ แก้ไขปัญหา	3.53 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.49 (ปานกลาง)
ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือ ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา ผลสำเร็จของงานไม่
เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 3.60)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และ ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการได้รับการยอมรับนับถือ จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.59 (มาก)	3.61 (มาก)	3.59 (มาก)
เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน	3.68 (มาก)	3.73 (มาก)	3.70 (มาก)
องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ	3.34 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.67) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา เพื่อน

ร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป	3.31 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)
โอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำมาประยุกต์ใช้ในงานอย่างสม่ำเสมอ	3.16 (ปานกลาง)	3.22 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน	3.19 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ	3.48 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)
งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้	3.57 (มาก)	3.36 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 86 พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.36)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านความรับผิดชอบ	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	3.51 (มาก)	3.49 (ปานกลาง)	3.50 (มาก)
ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.06 (ปานกลาง)	3.12 (ปานกลาง)	3.08 (ปานกลาง)
ไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก	2.97 (ปานกลาง)	3.01 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 87 พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ตารางที่ 88 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ	3.62 (มาก)	3.56 (มาก)	3.60 (มาก)
ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.68 (มาก)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)
ไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เสมอ	2.76 (ปานกลาง)	2.85 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)	3.67 (มาก)
ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ	3.98 (มาก)	3.99 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.68) และไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.72)

ตารางที่ 89 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัย
 จูงใจในการทำงาน จำแนกตามจำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.57 (มาก)	3.64 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ด้านความรับผิดชอบ	3.18 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)	3.19 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.51 (มาก)	3.55 (มาก)	3.52 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดเปลี่ยนงาน
 ในอนาคต ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการ
 ประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย
 3.57)และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดเปลี่ยนงานในอนาคต ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการ
 ตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
 (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านความก้าวหน้า
 ในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อค่านโยบายและการบริหาร จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านนโยบายและการบริหาร	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ	3.82 (มาก)	3.74 (มาก)	3.80 (มาก)
กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ	3.29 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน	3.29 (ปานกลาง)	3.25 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
การเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.40 (มาก)	4.40 (มาก)	4.40 (มาก)
องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่าด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงานให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.82) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.78)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และ ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านการปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมอบหมายหรือสั่งงาน ไม่มีความชัดเจน	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)
การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานมีความล่าช้า	3.82 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	4.22 (มาก)	4.14 (มาก)	4.19 (มาก)
ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.81 (มาก)	3.71 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.42 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)
ไม่มีการประเมินผลงาน	3.71 (มาก)	3.69 (มาก)	3.70 (มาก)
ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่ การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน	4.31 (มาก)	4.25 (มาก)	4.29 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการมอบหมายหรือสั่งงาน ไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่าย

คำตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ตารางที่ 92 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)	3.99 (มาก)
ไม่ได้รับความเป็นกันเอง	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	3.73 (มาก)	3.89 (มาก)	3.78 (มาก)
ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.36 (ปานกลาง)	3.44 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว	3.38 (ปานกลาง)	3.40 (ปานกลาง)	3.39 (ปานกลาง)
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.68 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)
ไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.59 (มาก)	3.56 (มาก)	3.58 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77)



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านสภาพการทำงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ	3.84 (มาก)	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.20 (ปานกลาง)	3.14 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น	3.18 (ปานกลาง)	3.17 (ปานกลาง)	3.18 (ปานกลาง)
ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน	3.92 (มาก)	3.85 (มาก)	3.90 (มาก)
งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	3.37 (ปานกลาง)	3.38 (ปานกลาง)	3.37 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.84) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมาส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ค่าตอบแทน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านค่าตอบแทน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.69 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)
ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม	4.29 (มาก)	4.31 (มาก)	4.29 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต	2.80 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)	2.79 (ปานกลาง)
มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม	3.74 (มาก)	3.88 (มาก)	3.79 (มาก)
มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปสัคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น	4.10 (มาก)	4.13 (มาก)	4.11 (มาก)
ไม่มีสวัสดิการค่ารถ	2.98 (ปานกลาง)	2.97 (ปานกลาง)	2.98 (ปานกลาง)
สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม	3.91 (มาก)	4.13 (มาก)	3.98 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)

จากตารางที่ 94 พบว่า ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปสัคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา มี

สวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และมีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.82 (มาก)	3.74 (มาก)	3.79 (มาก)
ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน	3.83 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)
บริษัทไม่มีความมั่นคง	3.99 (มาก)	4.02 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.87 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.75) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อด้าน
ตำแหน่งงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

ด้านตำแหน่งงาน	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ	3.79 (มาก)	3.78 (มาก)	3.78 (มาก)
เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ	3.27 (ปานกลาง)	3.29 (ปานกลาง)	3.28 (ปานกลาง)
บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี	3.78 (มาก)	3.81 (มาก)	3.79 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 96 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการ
ตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี
(ค่าเฉลี่ย 3.78) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก
คือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย
3.78) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตารางที่ 97 แสดง ค่าเฉลี่ย และระดับที่มีผลต่อการลาออกจากการงานของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยบำรุงรักษา	การคิดเปลี่ยนงานในอนาคต		
	คิด	ไม่คิด	รวม
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.72 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.83 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.19 (ปานกลาง)	3.24 (ปานกลาง)	3.20 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.88 (มาก)	3.84 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.62 (มาก)

จากตารางที่ 97 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดเปลี่ยนงานในอนาคต ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดเปลี่ยนงานในอนาคต ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) และด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)