

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกโดยสมัครใจของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้เข้ารายงานเป็นผู้ประกันตนเป็นผู้ว่างงานเนื่องจากการลาออกกับสำนักงานประกันสังคมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 355 ราย ซึ่งผลการวิเคราะห์แบ่งการออกเป็น 6 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออกมาก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนติระหว่างตนเองและผู้อื่น

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.1 - 4.10)

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
หญิง	243	68.5	1
ชาย	112	31.5	2
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
19-23	36	10.2	3
24-28	189	53.2	1
29-33	79	22.3	2
34-38	30	8.4	4
39-43	12	3.4	5
44-48	5	1.5	6
49-53	4	1.1	7
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 24 - 28 ปีคิดเป็นร้อยละ 53.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.8 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 และ 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.1 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 28 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.2 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 24 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
โสด	241	67.9	1
สมรส	101	28.5	2
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	13	3.7	3
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 67.9 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 28.5 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

สูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	8	2.3	5
มัธยมศึกษา	63	17.7	3
ปวช./ปวส.	60	16.9	2
ปริญญาตรี	202	56.9	1
สูงกว่าปริญญาตรี	22	6.2	4
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.9 ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 17.7 ระดับ ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 16.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6.2 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้ ก่อนการลาออก

รายได้ก่อนการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ไม่เกิน 6,999	129	36.3	1
7,000 - 10,000	106	29.9	2
10,001 - 15,000	60	16.9	3
มากกว่า 15,000	60	16.9	3
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการลาออกอยู่ที่ไม่เกิน 7,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 36.3 รายได้ก่อนการลาออกอยู่ระหว่าง 7,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.9 รายได้ก่อนการลาออกอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทและรายได้ก่อนการลาออกมากกว่า 15,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 16.9 เท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาอาชีพก่อนการลาออก

สาขาอาชีพก่อนการลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
พนักงานให้บริการ	89	25.1	1
พนักงานเอกชน	72	20.3	2
พนักงานขาย	54	15.2	3
พนักงานบัญชี	35	9.9	4
ลูกจ้างรัฐ	23	6.5	5
พนักงานธนาคาร	23	6.5	5
พนักงานโรงงาน	20	5.6	6
อื่น ๆ (โปรดระบุ) *	(39)	(10.9)	-
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานให้บริการคิดเป็นร้อยละ 25.1 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนคิดเป็นร้อยละ 20.3 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานขายคิดเป็นร้อยละ 15.2 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบัญชีคิดเป็นร้อยละ 9.9 ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างรัฐและพนักงานธนาคารคิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามลำดับ

* อื่น ๆ (โปรดระบุ) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระบุสาขาอาชีพก่อนการลาออกไว้ ดังนี้คือ ประกอบอาชีพเป็นพนักงานโรงงานคิดเป็นร้อยละ 5.6 ประกอบอาชีพเป็นครู/อาจารย์คิดเป็นร้อยละ 2.8 และประกอบอาชีพเป็นพนักงานราชการคิดเป็นร้อยละ 1.7 ประกอบอาชีพเป็นผู้ช่วยพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 1.7 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานการตลาดคิดเป็นร้อยละ 1.1 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานธุรการคิดเป็นร้อยละ 0.8 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานการเงินและพนักงานขับรถคิดเป็นร้อยละ 0.6 และประกอบอาชีพเป็นช่างเทคนิค พนักงานคลินิก พนักงานส่งของ พนักงานมูลนิธิ เลขานุการและพนักงานศูนย์ความงามคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออก

ระยะเวลาในการร่วมงานกับ องค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
น้อยกว่า 6 เดือน	42	11.8	4
ระหว่าง 6 เดือนถึง 1 ปี	91	25.6	3
ระหว่าง 1 ปี ถึง 2 ปี	121	34.1	1
มากกว่า 3 ปี	101	28.5	2
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามใช้ระยะเวลาในการร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออกระหว่าง 1 ปีถึง 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 มากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 และใช้เวลาร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออกน้อยกว่า 6 เดือนคิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเหตุผลในการตัดสินใจลาออก

เหตุผลในการตัดสินใจลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ต้องการเปลี่ยนงานใหม่	172	48.5	1
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	63	17.7	2
ศึกษาต่อ	34	9.6	3
ไม่ชอบงานที่ทำ	23	6.5	4
ได้งานใหม่ที่อื่น	18	5.1	5
อื่น ๆ (โปรดระบุ) *	(45)	(12.7)	-
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลในการตัดสินใจลาออกในครั้งนี้คือต้องการเปลี่ยนงานใหม่คิดเป็นร้อยละ 48.5 ประกอบธุรกิจส่วนตัวคิดเป็นร้อยละ 17.7 ศึกษาต่อคิดเป็นร้อยละ 9.6 ไม่ชอบงานที่ทำคิดเป็นร้อยละ 6.5 และได้งานใหม่ที่อื่นคิดเป็นร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

* อื่น ๆ (โพรครระบุ) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระบุเหตุผลในการตัดสินใจลาออกไว้ดังนี้คือกลับภูมิลำเนาคิดเป็นร้อยละ 3.7 รายได้ไม่เพียงพอคิดเป็นร้อยละ 2.0 ความก้าวหน้าและสุขภาพคิดเป็นร้อยละ 1.7 มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาคิดเป็นร้อยละ 1.1 ไม่สะดวกในการเดินทางคิดเป็นร้อยละ 0.8 แต่งงานและพักผ่อนคิดเป็นร้อยละ .06 และความไม่มั่นคงของนายจ้าง ตังครรรค์ และอันตรายจากการทำงานคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการตัดสินใจลาออก

ระยะเวลาในการตัดสินใจลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
1 เดือน	182	51.3	1
3 เดือน	103	29.0	2
6 เดือน	55	15.5	3
1 ปี	5	1.4	5
มากกว่า 1 ปี	10	2.8	4
รวม	355	100.0	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจลาออกระยะเวลา 1 เดือนคิดเป็นร้อยละ 51.3 ระยะเวลา 3 เดือนคิดเป็นร้อยละ 29.0 ระยะเวลา 6 เดือนคิดเป็นร้อยละ 15.5 ระยะเวลามากกว่า 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 2.8 และระยะเวลา 1 ปีคิดเป็นร้อยละ 1.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการตัดสินใจลาออก

ผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ลำดับที่
ตัวท่านเอง	249	70.1	1
สามี/ภรรยา	40	11.3	2
พ่อ/แม่	39	11.0	3
เพื่อน/เพื่อนร่วมงาน	11	3.1	4
อื่น ๆ (โปรดระบุ) *	(16)	(4.5)	-
รวม	355	100	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลือกผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการตัดสินใจลาออกเป็นตนเองคิดเป็นร้อยละ 70.1 ผู้มีอิทธิพลเป็นสามี/ภรรยาคิดเป็นร้อยละ 11.3 ผู้มีอิทธิพลเป็นพ่อ/แม่คิดเป็นร้อยละ 11 และผู้มีอิทธิพลเป็นเพื่อน/เพื่อนร่วมงานคิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

* อื่น ๆ (โปรดระบุ) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระบุผู้มีอิทธิพลอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ในแบบถามไว้ดังนี้คือผู้มีอิทธิพลเป็นหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ 2.0 ผู้มีอิทธิพลเป็นแฟนคิดเป็นร้อยละ 1.7 ผู้มีอิทธิพลเป็นองค์การคิดเป็นร้อยละ 0.8 และผู้มีอิทธิพลเป็นบุตรคิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

(ตารางที่ 4.11 – 4.13)

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ความคิดเห็นด้าน พฤติกรรมต่อผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรู้สึกรู้สึกว่าการมา ทำงานสายบ้างเป็น เรื่องปกติ Behavioropinion_1	79 (22.3)	106 (29.9)	58 (16.3)	86 (24.2)	26 (7.3)	2.65 (ปานกลาง) 1.266 (แตกต่างกันมาก)
การพยายามใช้สิทธิ วันลา (ลาป่วย,ลาหยุด และลาพักผ่อน) ให้ หมด Behavioropinion_2	61 (17.2)	100 (28.2)	54 (15.2)	106 (29.9)	34 (9.6)	2.86 (ปานกลาง) 1.279 (แตกต่างกันมาก)
การลาหยุดงานโดยไม่ แจ้งให้ทราบล่วงหน้า Behavioropinion_3	72 (20.3)	109 (30.7)	56 (15.8)	101 (28.5)	17 (4.8)	2.67 (ปานกลาง) 1.220 (แตกต่างกันมาก)
ความสนใจกับ เป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง Behavioropinion_4R	0 (0)	0 (0)	96 (27.0)	197 (55.5)	62 (17.5)	3.90 (มาก) 0.661 (ไม่แตกต่างกัน)

ตารางที่ 4.11 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงาน

ความคิดเห็นด้านพฤติกรรมต่อผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	เฉย ๆ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง						2.79 (ปานกลาง)
ทำงานเพื่อชားขาดประสิทธิภาพ	62 (17.5)	99 (27.9)	65 (18.3)	108 (30.4)	21 (5.9)	1.217 (แตกต่างกันมาก)
Behavioropinion_5						2.98 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						0.866 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.64) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.866) โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงานในระดับมากที่สุดคือ ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง Behavioropinion_4R (3.90) และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด Behavioropinion_2 (2.86) ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง ทำงานเพื่อชားขาดประสิทธิภาพ Behavioropinion_5 (2.79) การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า Behavioropinion_3 (2.67) และความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ Behavioropinion_1 (2.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติของพนักงาน

ความคิดเห็นด้าน ทัศนคติการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความกระตือรือร้นใน การทำงานลดลง Attitudeopinion_1	44 (12.4)	104 (29.3)	75 (21.1)	103 (29.0)	29 (8.2)	2.91 (ปานกลาง) 1.184 (แตกต่างกันมาก)
ความสนใจกับ เป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง Attitudeopinion_2	40 (11.3)	106 (29.9)	59 (16.6)	130 (36.6)	20 (5.6)	2.95 (ปานกลาง) 1.159 (แตกต่างกันมาก)
ความพึงพอใจกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย ลดลง Attitudeopinion_3	21 (5.9)	78 (22.0)	78 (22.0)	140 (39.4)	38 (10.7)	3.27 (ปานกลาง) 1.100 (แตกต่างกันมาก)
ความรู้สึกเครียดและ กดดันลดลงเมื่อ ตัดสินใจลาออกจาก งาน Attitudeopinion_4	15 (5.1)	48 (13.5)	85 (23.9)	146 (41.1)	58 (16.3)	3.50 (มาก) 1.075 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติของพนักงาน

ความคิดเห็นด้าน ทัศนคติการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การให้ความสำคัญต่อ เพื่อนร่วมงานน้อยลง Attitudeopinion_5	45 (12.7)	115 (32.4)	86 (24.2)	87 (24.5)	22 (6.2)	2.79 (ปานกลาง) 1.133 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						3.08 (ปานกลาง) 0.861 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นด้านทัศนคติของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (3.08) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.861) โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นด้านทัศนคติของพนักงานในระดับมากที่สุดคือ ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน Attitudeopinion_4 (3.50) และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงานในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง Attitudeopinion_3 (3.27) ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง Attitudeopinion_2 (2.95) ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง Attitudeopinion_1 (2.91) และการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง Attitudeopinion_5 (2.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออก

พฤติกรรมการทำงาน ก่อนการลาออกของ พนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การพยายามใช้สิทธิ วันลา (ลาป่วย,ลาหยุด และลาพักผ่อน) ให้ หมดBehavior_1	49 (13.8)	52 (14.6)	116 (32.7)	72 (20.3)	66 (18.6)	3.15 (ปานกลาง) 1.275 (แตกต่างกันมาก)
ความรู้สึกลัวการมา ทำงานสายบ้างเป็น เรื่องปกติ Behavior_2	71 (20.0)	91 (25.6)	102 (28.7)	79 (22.3)	12 (3.4)	2.63 (ปานกลาง) 1.133 (แตกต่างกันมาก)
ความกระตือรือร้นใน การทำงานลดลง Behavior_3	56 (15.8)	74 (20.8)	111 (31.3)	86 (24.2)	28 (7.9)	2.88 (ปานกลาง) 1.177 (แตกต่างกันมาก)
การให้ความสำคัญต่อ เพื่อนร่วมงานน้อยลง Behavior_4	92 (25.9)	100 (28.2)	101 (28.5)	50 (14.1)	12 (3.4)	2.41 (น้อย) 1.117 (แตกต่างกันมาก)
การลาหยุดงานโดยไม่ แจ้งให้ทราบล่วงหน้า Behavior_5	111 (31.3)	129 (36.3)	67 (18.9)	33 (9.3)	15 (4.2)	2.19 (น้อย) 1.105 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.13 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
การทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออก

พฤติกรรมการทำงาน ก่อนการลาออกของ พนักงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	เฉย ๆ	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสนใจกับ เป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง Behavior_6	78 (22.0)	90 (25.4)	103 (29.0)	76 (21.4)	8 (2.3)	2.57 (น้อย) 1.119 (แตกต่างกันมาก)
ความพึงพอใจกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย ลดลง Behavior_7	20 (5.6)	52 (14.6)	154 (43.4)	104 (29.3)	25 (7.0)	3.17 (ปานกลาง) 0.958 (ไม่แตกต่างกัน)
ความรู้สึกเครียดและ กดดันลดลงเมื่อ ตัดสินใจลาออกจาก งานBehavior_8	29 (8.2)	31 (8.7)	106 (29.9)	82 (23.1)	107 (30.1)	3.58 (มาก) 1.231 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						2.82 (ปานกลาง) 0.799 (ไม่แตกต่างกัน)

จากตารางที่ 4.13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.82) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.799) โดยได้ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออกในระดับมากที่สุดคือ ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจาก Behavior_8 (3.58) โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงานในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง Behavior_7 (3.17) การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย,ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด Behavior_1 (3.15) ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง Behavior_3 (2.88) และความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ Behavior_2 (2.63) ตามลำดับ และให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออกในระดับน้อยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง Behavior_6 (2.57) การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง Behavior_4 (2.41) และ การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า Behavior_5 (2.19) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

(ตารางที่ 4.14 – 4.21)

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความพึงพอใจต่องาน)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความพึงพอใจต่อ งานที่เป็นสาเหตุของ การลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความไม่ชอบต่องานที่ ทำ Fac_JoSat_1	63 (17.7)	66 (18.6)	107 (30.1)	73 (20.6)	46 (13.0)	2.92 (ปานกลาง) 1.272 (แตกต่างกันมาก)
ความพึงพอใจต่องาน ที่ได้รับมอบหมาย Fac_JoSat_2	43 (12.1)	73 (20.6)	134 (37.7)	80 (22.5)	25 (7.0)	2.92 (ปานกลาง) 1.093 (แตกต่างกันมาก)
ความพึงพอใจต่อ เป้าหมายที่ได้รับ Fac_JoSat_3	34 (9.6)	57 (16.1)	139 (39.2)	92 (25.9)	33 (9.3)	3.09 (ปานกลาง) 1.081 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						2.97 (ปานกลาง) 1.000 (แตกต่างกันมาก)

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.97) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (1.000) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความพึงพอใจต่อ งานเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความพึงพอใจต่อเป้าหมายที่ได้รับ (3.09) ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (2.92) และความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย (2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความผูกพัน)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความผูกพันที่ เป็นสาเหตุของการ ลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความแตกต่างของ ทัศนคติกับคนใน องค์กร Fac_Enga_1	40 (11.3)	59 (16.6)	106 (29.9)	99 (27.9)	51 (14.4)	3.17 (ปานกลาง) 1.202 (แตกต่างกันมาก)
ความรู้สึกลึกไม่ยอม ร่วมงานกับองค์กร ต่อไป Fac_Enga_2	36 (10.1)	74 (20.8)	104 (29.3)	80 (22.5)	61 (17.2)	3.16 (ปานกลาง) 1.227 (แตกต่างกันมาก)
ความแตกต่างของ ค่านิยมกับองค์กร Fac_Enga_3	64 (18.0)	112 (31.5)	126 (35.5)	45 (12.7)	8 (2.3)	2.50 (น้อย) 1.001 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความผูกพัน)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความผูกพันที่ เป็นสาเหตุของการ ลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความรู้สึกไม่แตกต่าง ระหว่างการปฏิบัติงาน ต่อไปกับการลาออก Fac_Enga_4	42 (11.8)	98 (27.6)	144 (40.6)	48 (13.5)	23 (6.5)	2.75 (ปานกลาง) 1.042 (แตกต่างกันมาก)
ความเหมาะสมของ ตนเองต่อองค์กร Fac_Enga_5	36 (10.1)	80 (22.5)	142 (40.0)	80 (22.5)	17 (4.8)	2.89 (ปานกลาง) 1.019 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						2.89 (ปานกลาง) 0.816 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.89) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.861) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความผูกพันในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความแตกต่างของทัศนคติกับคนในองค์กร (3.17) ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป (3.16) ความเหมาะสมของตนเองต่อองค์กร (2.89) ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการปฏิบัติงานต่อไปกับการลาออก (2.75) และให้ความสำคัญต่อปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านความผูกพันในระดับน้อยคือ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (2.50)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความเครียดจากการทำงาน)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความเครียดจาก การทำงานที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การได้รับมอบหมาย งานมากเกินไป Fac_Stress_1	41 (11.5)	92 (25.9)	119 (33.5)	66 (18.6)	37 (10.4)	2.90 (ปานกลาง) 1.148 (แตกต่างมาก)
ความเครียดจากงาน และเป้าหมายที่ได้รับ Fac_Stress_2	28 (7.9)	80 (22.5)	99 (27.9)	93 (26.2)	55 (15.5)	3.19 (ปานกลาง) 1.179 (แตกต่างมาก)
ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการ ทำงาน Fac_Stress_3	34 (9.6)	66 (18.6)	115 (32.4)	85 (23.9)	55 (15.5)	3.17 (ปานกลาง) 1.184 (แตกต่างมาก)
บรรยากาศในการ ทำงานภายในแผนก Fac_Stress_4	31 (8.7)	63 (17.7)	109 (30.7)	97 (27.3)	55 (15.5)	3.23 (ปานกลาง) 1.171 (แตกต่างมาก)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความเครียดจากการทำงาน)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความเครียดจาก การทำงานที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
เวลาทำงานกับเวลา ส่วนตัว Fac_Stress_5	31 (8.7)	77 (21.7)	107 (30.1)	94 (26.5)	46 (13.0)	3.13 (ปานกลาง) 1.156 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						3.12 (ปานกลาง) 0.885 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเครียดจากการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (3.12) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.885) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้านความเครียดจากการทำงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ บรรยากาศในการทำงานภายในแผนก (3.23) ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ (3.19) ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน (3.17) เวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว (3.13) และการได้รับมอบหมายงานมากเกินไป (2.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความคาดหวัง ของพนักงานต่อ องค์กรที่เป็นสาเหตุ ของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ระบบงานขาด ความยืดหยุ่น Fac_Psy_1	22 (6.2)	67 (18.9)	137 (38.6)	78 (22.0)	51 (14.4)	3.19 (ปานกลาง) 1.094 (แตกต่างกันมาก)
งานขาดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน Fac_Psy_2	39 (11.0)	64 (18.0)	125 (32.5)	85 (23.9)	42 (11.8)	3.08 (ปานกลาง) 1.153 (แตกต่างกันมาก)
การประเมินวัด ผลการปฏิบัติงาน Fac_Psy_3	37 (10.4)	80 (22.5)	134 (37.7)	64 (18.0)	40 (11.3)	2.97 (ปานกลาง) 1.130 (แตกต่างกันมาก)
ภาระงานไม่ตรงกับ ตำแหน่งงาน Fac_Psy_4	57 (16.1)	93 (26.2)	97 (27.3)	71 (20.0)	37 (10.4)	2.83 (ปานกลาง) 1.223 (แตกต่างกันมาก)
การรับผิดชอบเกิน หน้าที่ Fac_Psy_5	41 (11.5)	73 (20.6)	100 (28.2)	81 (22.8)	60 (16.9)	3.13 (ปานกลาง) 1.249 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับบุคคล (ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร)

ปัจจัยระดับบุคคล ด้านความคาดหวัง ของพนักงานต่อ องค์กรที่เป็นสาเหตุ ของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและ ชัดเจน Fac_Psy_6	41 (11.5)	64 (18.0)	149 (42.0)	70 (19.7)	31 (8.7)	2.96 (ปานกลาง) 1.091 (แตกต่างกันมาก)
ความไม่ยุติธรรมใน การให้ผลตอบแทน Fac_Psy_7R	33 (9.3)	54 (15.2)	107 (30.1)	85 (23.9)	76 (21.4)	3.33 (ปานกลาง) 1.231 (แตกต่างกันมาก)
การขาดการทำงาน เป็นทีม Fac_Psy_8	39 (11.0)	77 (21.7)	104 (29.3)	81 (22.8)	54 (15.2)	3.10 (ปานกลาง) 1.220 (แตกต่างกันมาก)
การไม่ได้รับความ ร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงาน Fac_Psy_9	46 (13.0)	81 (22.8)	114 (32.1)	65 (18.3)	49 (13.8)	2.97 (ปานกลาง) 1.219 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						3.06 (ปานกลาง) 0.791 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ (3.06) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณา จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.791) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความไม่ยุติธรรมใน การให้ ผลตอบแทน (3.33) ระบบงานขาดความยืดหยุ่น (3.19) การรับผิดชอบเกินหน้าที่ (3.13) การขาด การทำงานเป็นทีม (3.10) งานขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (3.08) การประเมินวัดผลการ ปฏิบัติงาน(2.97) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (2.97) การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ ดีพอและชัดเจน (2.96) และภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (2.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์กร (การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา)

ปัจจัยระดับองค์กร ด้านการแลกเปลี่ยน บทบาทระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความสามารถในการ บริหารงานของ หัวหน้างาน Fac_LMX_1	29 (8.2)	61 (17.2)	120 (33.8)	97 (27.3)	48 (13.5)	3.21 (ปานกลาง) 1.128 (แตกต่างกันมาก)
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดี กับหัวหน้างาน Fac_LMX_2	38 (10.7)	63 (17.7)	120 (33.8)	94 (26.5)	40 (11.3)	3.10 (ปานกลาง) 1.147 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.18 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์การ (การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา)

ปัจจัยระดับองค์การ ด้านการแลกเปลี่ยน บทบาทระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ ใต้บังคับบัญชาที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานไม่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ ของท่าน Fac_LMX_3	59 (16.6)	101 (28.5)	105 (29.6)	69 (19.4)	21 (5.9)	2.70 (ปานกลาง) 1.136 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						3.00 (ปานกลาง) 0.856 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.18 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (3.00) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.856) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (3.21) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (3.10) และ งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน (2.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์การ (การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน)

ปัจจัยระดับองค์การ ด้านการจัดคนให้ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่เป็นสาเหตุของ การลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
งานขาดความท้าทาย Fac_POF_1	46 (13.0)	103 (29.0)	140 (39.4)	56 (15.8)	10 (2.8)	2.66 (ปานกลาง) 0.984 (ไม่แตกต่าง)
งานไม่เหมาะสมกับ ทักษะและ ประสบการณ์ Fac_POF_2	67 (18.9)	93 (26.2)	116 (32.7)	60 (16.9)	19 (5.4)	2.64 (ปานกลาง) 1.128 (แตกต่างมาก)
งานขาดความ น่าสนใจ Fac_POF_3	54 (15.2)	84 (23.7)	130 (36.6)	62 (17.5)	25 (7.0)	2.77 (ปานกลาง) 1.120 (แตกต่างมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						2.69 (ปานกลาง) 0.948 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.70) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.948) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การ

ด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ งานขาดความน่าสนใจ (2.77) งานไม่เหมาะกับทักษะและประสบการณ์ (2.67) และงานขาดความท้าทาย (2.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์การ (การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน)

ปัจจัยระดับองค์การ ด้านการได้รับการ สนับสนุนจาก หน่วยงานที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความไม่เป็นธรรม ด้านตำแหน่งงาน Fac_POS_1	40 (11.3)	55 (15.5)	119 (33.5)	94 (26.5)	47 (13.2)	3.15 (ปานกลาง) 1.175 (แตกต่างกันมาก)
การไม่ได้รับการ สนับสนุนจากหัวหน้า งาน Fac_POS_2	45 (12.7)	67 (18.9)	101 (28.5)	101 (28.5)	41 (11.5)	3.07 (ปานกลาง) 1.200 (แตกต่างกันมาก)
ผู้บังคับบัญชาไม่ เข้าใจปัญหาท่าน Fac_POS_3	41 (11.5)	59 (16.6)	92 (25.9)	98 (27.6)	65 (18.3)	3.25 (ปานกลาง) 1.257 (แตกต่างกันมาก)
การไม่ได้รับความ ไว้วางใจในการ ทำงาน Fac_POS_4	74 (20.8)	91 (25.6)	96 (27.0)	60 (16.9)	34 (9.6)	2.69 (ปานกลาง) 1.245 (แตกต่างกันมาก)

ตารางที่ 4.20 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์กร (การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน)

ปัจจัยระดับองค์กร ด้านการได้รับการ สนับสนุนจาก หน่วยงานที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล) S.D. (แปลผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
การไม่ได้รับการ ฝึกอบรมในตำแหน่ง งาน Fac_POS_5	68 (19.2)	93 (26.2)	112 (31.5)	67 (18.9)	15 (4.2)	2.63 (ปานกลาง) 1.119 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						2.96 (ปานกลาง) 0.949 (ไม่แตกต่าง)

จากตารางที่ 4.20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (2.96) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากโดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (0.949) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหาท่าน (3.25) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (3.15) การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า (3.07) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (2.69) และการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (2.63) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานด้านปัจจัยระดับองค์กร (การจ่ายผลตอบแทน)

ปัจจัยระดับองค์กร ด้านการจ่าย ผลตอบแทนที่เป็น สาเหตุของการลาออก	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปดผล) S.D. (แปดผล)
	มีผลน้อย ที่สุด	มีผล น้อย	มีผล ปาน กลาง	มีผล มาก	มีผลมาก ที่สุด	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
ความไม่เป็นธรรมใน การขึ้นเงินเดือน Fac_Pay_1	39 (11.0)	59 (16.6)	97 (27.3)	86 (24.2)	74 (20.8)	3.27 (ปานกลาง) 1.269 (แตกต่างกันมาก)
ความเหมาะสมของ ค่าตอบแทนที่ได้รับ กับตำแหน่งงาน Fac_Pay_2	39 (11.0)	46 (13.0)	87 (24.5)	110 (31.0)	73 (20.6)	3.37 (ปานกลาง) 1.252 (แตกต่างกันมาก)
ระดับเงินเดือนเมื่อ เทียบกับบริษัทอื่น Fac_Pay_3	37 (10.4)	51 (14.4)	100 (28.2)	96 (27.0)	71 (20.0)	3.32 (ปานกลาง) 1.239 (แตกต่างกันมาก)
สวัสดิการไม่ สอดคล้องกับความ ต้องการ Fac_Pay_4	49 (13.8)	54 (15.2)	106 (29.9)	85 (23.9)	61 (17.2)	3.15 (ปานกลาง) 1.269 (แตกต่างกันมาก)
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม						3.28 (ปานกลาง) 1.089 (แตกต่างกันมาก)

จากตารางที่ 4.21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การด้านการจ่ายผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ (3.28) ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ (1.089) โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยระดับองค์การด้านการจ่ายผลตอบแทนเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับตำแหน่งงาน (3.37) ระดับเงินเดือนเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น (3.32) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (3.27) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (3.15) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ตารางที่ 4.22 – 4.23)

ตารางที่ 4.22 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการบอกให้ทราบถึงสาเหตุสำคัญในการลาออกจากงาน

สาเหตุสำคัญที่สุดของการลาออก	จำนวน	ร้อยละ
ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน	32	9
ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ	23	6.5
ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน	18	5.1
ความไม่ชอบต่องานที่ทำ	15	4.2
งานที่ทำขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน	14	3.9
การรับผิดชอบเกินหน้าที่	14	3.9
การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	11	3.1
บรรยากาศในการทำงานภายในแผนก	10	2.8
ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป	9	2.5
เวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว	9	2.5
ขาดการทำงานเป็นทีม	8	2.3
ความเหมาะสมของเงินเดือนต่อองค์การ	8	2.3

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการบอกให้ทราบถึงสาเหตุสำคัญในการลาออกจากงาน

สาเหตุสำคัญที่สุดของการลาออก	จำนวน	ร้อยละ
ความแตกต่างของทัศนคติกับคนในองค์กร	6	1.7
ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน	6	1.7
ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป	5	1.4
ความพึงพอใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4	1.1
ระบบงานขาดความยืดหยุ่น	4	1.1
การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน	3	0.8
ความรู้สึกละแวกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับลาออก	3	0.8
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร	3	0.8
การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน	1	0.3
จำนวนผู้ที่ไม่ต้องการบอกเหตุผล	149	42
รวม	355	100

จากตารางที่ 4.22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 206 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 58 ได้บอกให้ทราบถึงสาเหตุหลัก ๆ ในการลาออกจากงานในครั้งนี้เรียงจากมากไปน้อยในอันดับ 1 ถึง 5 คือ ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัล ร้อยละ 9 ความเครียดเกี่ยวกับเป้าหมายที่ได้รับ ร้อยละ 6.5 ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลียจากการทำงานร้อยละ 5.1 ความไม่ชอบต่องานที่ทำร้อยละ 4.2 และงานที่ทำไม่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามในการบอกให้ทราบถึงสิ่งที่พนักงานที่ลาออกต้องการให้องค์กรปรับปรุงมากที่สุด

สิ่งที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุงมากที่สุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน	32	9
ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้า	30	8.5
ความไม่เหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับตำแหน่งงาน	29	8.2
ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน	19	5.4
ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา	18	5.1
งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	17	4.8
ระดับเงินเดือนเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น	11	3.1
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	10	2.8
ความไม่เป็นธรรมในด้านตำแหน่งงาน	9	2.5
งานไม่เหมาะสมกับทักษะและประสบการณ์	7	2
งานขาดความน่าสนใจ	5	1.4
การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน	2	0.6
การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน	2	0.6
งานขาดความท้าทาย	1	0.3
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน	1	0.3
จำนวนผู้ที่ไม่ต้องการบอกเหตุผล	162	45.6
รวม	355	100

จากตารางที่ 4.23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 193 คนหรือคิดเป็นร้อยละ 54.4 ได้บอกให้ทราบถึงสิ่งที่พนักงานที่ลาออกต้องการให้องค์กรปรับปรุงมากที่สุดเรียงจากมากไปน้อยในอันดับ 1 ถึง 5 คือ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ร้อยละ 9 ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้า ร้อยละ 8.5 ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับกับ

ตำแหน่งงาน ร้อยละ 8.2 ความเป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ร้อยละ 5.4 และความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่สนใจและไม่เข้าใจปัญหาของท่าน ร้อยละ 5.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน (ตารางที่ 4.24 – 4.25)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของพฤติกรรมและทัศนคติต่อตนเองก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่	ค่าเฉลี่ย (Mean) แปลผล	ลำดับที่
1	ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน	3.58 มาก	1
2	ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง	3.17 ปานกลาง	2
3	การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด	3.15 ปานกลาง	3
4	ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง	2.88 ปานกลาง	4
5	ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ	2.63 ปานกลาง	5
6	ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง	2.57 น้อย	6
7	การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง	2.41 น้อย	7
8	การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า	2.19 น้อย	8
ค่าเฉลี่ยรวม		2.82 ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.24 พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของพฤติกรรมและทัศนคติต่อตนเองก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 355 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือเฉย ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.82 โดยพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกที่แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ได้ให้ความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (3.58) ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (3.17) การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุด และลาพักผ่อน) ให้หมด (3.15) ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (2.88) ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (2.63) ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (2.57) การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (2.41) และการลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (2.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่	ค่าเฉลี่ย (Mean) แปลผล	ลำดับที่
1	การจ่ายผลตอบแทน	3.28 ปานกลาง	1
2	ความเครียดจากการทำงาน	3.12 ปานกลาง	2
3	ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร	3.06 ปานกลาง	3
4	การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา	3.00 ปานกลาง	4
5	ความพึงพอใจต่องาน	2.97 ปานกลาง	5
6	การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	2.96 ปานกลาง	6

ตารางที่ 4.25 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่	ค่าเฉลี่ย (Mean) แปลผล	ลำดับที่
7	ความผูกพัน	2.89 ปานกลาง	7
8	การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2.70 ปานกลาง	8
ค่าเฉลี่ยรวม		3.00 ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าเฉลี่ย (Mean) ของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่จากการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 355 คน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือมีผลปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 โดยสาเหตุของการลาออกจากงานที่แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การจ่ายผลตอบแทน (3.28) ความเครียดจากการทำงาน (3.12) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (3.06) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน (3.00) ความพึงพอใจต่องาน (2.97) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (2.96) ความผูกพัน (2.89) และการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (2.70) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติของ
แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออกมาก่อนการลาออกของแรงงานใน
จังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติ
ของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น

พฤติกรรมและ ทัศนคติก่อนการ ลาออก	Mean	Standard Deviation	Paired Differences		t	Sig. (2- tailed)
			Mean	Std. Deviation		
ความรู้สึกว่าการมา ทำงานสายบ้างเป็น เรื่องปกติ	2.65	1.266	.011	1.196	.178	.859
	2.63	1.133				
การพยายามใช้สิทธิ วันลา (ลาป่วย,ลา หยุดและลา พักผ่อน) ให้หมด	2.86	1.279	-.287	1.298	-4.170	.000
	3.15	1.275				
การลาหยุดงานโดย ไม่แจ้งให้ทราบ ล่วงหน้า	2.67	1.220	.479	1.287	7.009	.000
	2.19	1.105				
ความสนใจกับ เป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง	3.90	.661	1.338	1.306	19.309	.000
	2.57	1.119				
ความกระตือรือร้น ในการทำงานลดลง	2.79	1.217	-.082	1.194	-1.289	.198
	2.88	1.177				
ความกระตือรือร้น ในการทำงานลดลง	2.91	1.184	.037	1.177	.586	.558
	2.88	1.177				
ความสนใจกับ เป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง	2.95	1.159	.389	1.167	6.275	.000
	2.57	1.119				

ตารางที่ 4.26 (ต่อ) แสดงการเปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นทางด้านการพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านการพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น

พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออก	Mean	Standard Deviation	Paired Differences		t	Sig. (2-tailed)
			Mean	Std. Deviation		
ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง	3.27	1.100	.096	1.377	1.311	.191
	3.17	.958				
ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน	3.50	1.075	-.082	1.389	-1.108	.268
	3.58	1.231				
การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง	2.79	1.133	.383	1.137	6.347	.000
	2.41	1.117				

จากตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองกับความคิดเห็นทางด้านการพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น ไว้ดังนี้คือ ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติระหว่างตนเองและผู้อื่นที่ไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติคือ

พฤติกรรมการทำงานสาย โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Behavioropinion_1 (การทำงานสาย) อยู่ที่ 2.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.266 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_2 (การมาทำงานสาย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.133 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.011 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.196 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 0.178 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.859 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่นในด้านของพฤติกรรมการทำงานสาย

ทำงานเหนื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Behavioropinion_5 (ทำงานเหนื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ) อยู่ที่ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.217 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_3 (ความกระตือรือร้น) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.177 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ -0.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.194 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ -1.289 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.198 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่นในด้านของพฤติกรรมการทำงานเหนื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ

ความกระตือรือร้นลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อทัศนคติของผู้อื่น Attitudeopinion_1 (ความกระตือรือร้นลดลง) อยู่ที่ 2.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.184 ส่วนความคิดเห็นต่อทัศนคติของตนเอง Behavior_3 (ความกระตือรือร้นลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.177 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.037 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.177 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 0.586 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.558 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่นในด้านของทัศนคติความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

ความพึงพอใจต่องานลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อทัศนคติของผู้อื่น Attitudeopinion_3 (ความพึงพอใจต่องานลดลง) อยู่ที่ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.100 ส่วนความคิดเห็นต่อทัศนคติของตนเอง Behavior_7 (ความพึงพอใจต่องานลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.958 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.096 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.377 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 1.311 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.191 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่นในด้านของทัศนคติความพึงพอใจต่องานลดลง

รู้สึกเครียดและกดดันลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อทัศนคติของผู้อื่น Attitudeopinion_4 (รู้สึกเครียดและกดดันลดลง) อยู่ที่ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.075 ส่วนความคิดเห็นต่อทัศนคติของตนเอง Behavior_8 (รู้สึกเครียดและกดดันลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.231 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ -0.082 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.389 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ -1.108 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.268 ซึ่งมากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 นั่นคือไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่นในด้านของทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงหลังจากการลาออก

ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติระหว่างตนเองและผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติคือ

การใช้สิทธิการลา โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Behavioropinion_2 (การใช้สิทธิการลา) อยู่ที่ 2.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.279 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_1 (การใช้สิทธิการลา) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.275 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ -0.278 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.298 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ -4.170 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในด้านการใช้สิทธิการลาโดยคิดว่าตนเองแสดงพฤติกรรมมากกว่า

การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Behavioropinion_3 (การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า) อยู่ที่ 2.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.220 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_5 (การขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้า) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.105 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.479 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.287 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 7.009 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในด้านการขาดงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้าโดยคิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า

การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นพฤติกรรมของผู้อื่น Behavioropinion_4 (การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง) อยู่ที่ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.661 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_6 (การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.119 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 1.338 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.306 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 19.309 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นต่อพฤติกรรม

ของผู้อื่นและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในด้านการให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง โดยคิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า

การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Attitudeopinion_2 (การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง) อยู่ที่ 2.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.159 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_6 (การให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.119 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.389 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.167 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 6.275 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในด้านการให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง โดยคิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า

การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่น Attitudeopinion_5 (การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลง) อยู่ที่ 2.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.133 ส่วนความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเอง Behavior_4 (การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลง) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.117 เมื่อทดสอบความแตกต่างพบว่าค่าเฉลี่ยของความแตกต่างเท่ากับ 0.383 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่า 1.137 สถิติทดสอบ t-test ได้เท่ากับ 6.347 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือมีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้อื่นและความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของตนเองในด้านการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลง โดยคิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของพนักงานกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ตารางที่ 4.27- 4.35)

6.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) พบว่าพฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การใช้สิทธิวันลา Behavior_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน

(Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการ สนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การมาทำงานสาย Behavior_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงาน ของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียด จากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาท ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้น ลดลง Behavior_3) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออก จากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยน บทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความร่วมมือ เพื่อนร่วมงานลดลง Behavior_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ ตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความ ผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่าย ผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การหยุดงานไม่บอก ล่วงหน้า Behavior_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจ ลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การจัดคนให้ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่าย ผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออก จากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ อยู่ได้บังคับบัญชา (LMX) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสนใจกับ เป้าหมายลดลง Behavior_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจ ลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การ แลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (รู้สึกพึงพอใจกับงานที่ ได้รับมอบหมายลดลง Behavior_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ ตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้าน ความผูกพัน (Enga) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ทั้งนี้ไม่พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยน บทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง งาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) การจ่ายผลตอบแทน (Pay)

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกเครียดและ กัดค้นลดลง Behavior_8) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจ ลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การ แลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ได้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างพฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

** - Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * - Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Beh_1	1															
Beh_2	.684**	1														
Beh_3	.596**	.633**	1													
Beh_4	.379**	.547**	.580**	1												
Beh_5	.455**	.642**	.491**	.585**	1											
Beh_6	.472**	.556**	.673**	.551**	.592**	1										
Beh_7	.265**	.254**	.117*	.171**	.275**	.160**	1									
Beh_8	.370**	.299**	.319**	.114*	.185**	.281**	.313**	1								
JoSat	.237**	.207**	.316**	.213**	.181**	.302**	-.017	.210**	1							
Enga	.323**	.302**	.389**	.319**	.283**	.336**	.117*	.280**	.630**	1						
Stress	.202**	.203**	.312**	.270**	.255**	.307**	.023	.238**	.489**	.551**	1					
Psy	.257**	.224**	.363**	.288**	.203**	.281**	.079	.237**	.535**	.637**	.677**	1				
LMX	.304**	.227**	.299**	.255**	.125*	.288**	.094	.355**	.489**	.495**	.465**	.646**	1			
Pay	.353**	.202**	.307**	.181**	.168**	.206**	.065	.263**	.388**	.506**	.458**	.555**	.512**	1		
POF	.298**	.314**	.297**	.273**	.257**	.359**	.095	.198**	.555**	.524**	.375**	.568**	.635**	.439**	1	
POS	.314**	.173**	.308**	.265**	.137**	.317**	.024	.314**	.416**	.513**	.479**	.640**	.709**	.613**	.515**	1
Mean	3.1521	2.6338	2.8761	2.4085	2.1887	2.5662	3.1746	3.5831	2.9784	2.8946	3.1256	3.0617	3.0009	3.2796	2.6920	2.9566
Std.	1.2753	1.1330	1.1772	1.1171	1.1051	1.1189	0.9584	1.2308	1.0009	0.8158	0.8855	0.7911	0.8565	1.0892	0.9476	0.9488

6.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่)

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤตที่ (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลากยศและลาพักผ่อน) ให้หมด Behavior_1) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)	0.276	0.057	0.275	4.809	.000
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.146	0.066	0.128	2.22	.027
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3)	0.184	0.067	0.144	2.758	.006
ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1)	0.189	0.064	0.174	2.949	.003
ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7)	0.143	0.061	0.138	2.34	.020
a	1.596	0.335		4.769	.000
$SE_{est} = \pm 1.135$		$R = .468$	$R^2 = .219$	$F = 19.528$	

Dependent variable: การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลากยศ และลาพักผ่อน) ให้หมด

จากตารางที่ 4.28 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากรางงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) และความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 21.9 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานใจการพยากรณ์เท่ากับ ± 1.135

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) มีระดับเพิ่มขึ้น การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1) โดยรวมก็จะมีการเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด = $1.596 + 0.276$ (สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ) + 0.146 (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) + 0.184 (ตัวแปรท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนใจองค์กร) + 0.189 (ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน) + 0.143 (ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน)

$Behavior_1 = 1.596 + 0.276 (Fac_Pay_4) + 0.146 (Fac_POS_5) + 0.184 (Fac_Enga_3) + 0.189 (Fac_POS_1) + 0.143 (Fac_Psy_7)$

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.185	0.065	0.183	2.861	.004
งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3)	0.163	0.057	0.161	2.878	.004
การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4)	0.154	0.053	0.169	2.906	.004
การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3)	0.194	0.053	0.193	3.669	.000
ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7)	0.212	0.05	0.23	4.208	.000
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3)	0.186	0.059	0.164	3.126	.002
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)	0.154	0.051	0.173	3.028	.003
a	0.020	0.318		0.064	.000
$SE_{est} = \pm 0.993$		$R = .497$	$R^2 = .247$	$F = 16.265$	

Dependent variable: ความรู้สึกรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ

จากตารางที่ 4.29 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกว่าการทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความรู้สึกว่าการทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POS_5, Fac_POF_3, Fac_POS_4, Fac_Psy_3, Fac_Psy_7, Fac_Enga_3, Fac_Pay_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 31.8 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.993

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POS_5, Fac_POF_3, Fac_POS_4, Fac_Psy_3, Fac_Psy_7, Fac_Enga_3, Fac_Pay_4) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POS_5, Fac_POF_3, Fac_POS_4, Fac_Psy_3, Fac_Psy_7, Fac_Enga_3, Fac_Pay_4) มีระดับเพิ่มขึ้นความรู้สึกว่าการทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความรู้สึกว่าการทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ = $0.020 + 0.185$ (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) + 0.163 (งานขาดความน่าสนใจ) + 0.154 (การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน) + 0.194 (การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน) + 0.212 (ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน) + 0.186 (ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร) + 0.154 (สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ)

$$\text{Behavior}_2 = 0.020 + 0.185 (\text{Fac_POS}_5) + 0.163 (\text{Fac_POF}_3) + 0.154 (\text{Fac_POS}_4) + 0.194 (\text{Fac_Psy}_3) + 0.212 (\text{Fac_Psy}_7) + 0.186 (\text{Fac_Enga}_3) + 0.154 (\text{Fac_Pay}_4)$$

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1)	0.124	0.049	0.133	2.503	.013
การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3)	0.225	0.054	0.216	4.196	.000
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)	0.198	0.048	0.213	4.119	.000
การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9)	0.135	0.056	0.140	2.407	.017
ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7)	0.200	0.055	0.210	3.638	.000
ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1)	0.194	0.062	0.194	3.120	.002
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3)	0.162	0.062	0.138	2.614	.009

ตารางที่ 4.30 (ต่อ) แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4)	0.109	0.054	0.115	2.03	.043
a	0.729	0.397		1.835	.000
$SE_{est} = \pm 1.004$ $R = .537$ $R^2 = .288$ $F = 17.533$					

Dependent variable: ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง

จากตารางที่ 4.30 ตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) และการไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 8 (Fac_JoSat_1, Fac_Psy_3, Fac_Pay_4, Fac_Psy_9, Fac_Psy_7, Fac_POS_1, Fac_Enga_3, Fac_POS_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 28.8 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานใจการพยากรณ์เท่ากับ ± 1.004

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 8 (Fac_JoSat_1, Fac_Psy_3, Fac_Pay_4, Fac_Psy_9, Fac_Psy_7, Fac_POS_1, Fac_Enga_3, Fac_POS_4) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 8 (Fac_JoSat_1, Fac_Psy_3, Fac_Pay_4, Fac_Psy_9, Fac_Psy_7, Fac_POS_1, Fac_Enga_3, Fac_POS_4) มีระดับเพิ่มขึ้นความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง = $0.729 + 0.124$ (ความไม่ชอบต่องานที่ทำ) + 0.225 (การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน) + 0.198 (สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ) + 0.135 (การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน) + 0.200 (ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน) + 0.194 (ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน) + 0.162 (ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร) + 0.109 (การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน)

$$\text{Behavior}_3 = 0.729 + 0.124 (\text{Fac_JoSat}_1) + 0.225 (\text{Fac_Psy}_3) + 0.198 (\text{Fac_Pay}_4) + 0.135 (\text{Fac_Psy}_9) + 0.200 (\text{Fac_Psy}_7) + 0.194 (\text{Fac_POS}_1) + 0.162 (\text{Fac_Enga}_3) + 0.109 (\text{Fac_POS}_4)$$

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3)	0.265	0.058	0.237	4.532	.000
การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9)	0.177	0.052	0.193	3.421	.001
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.113	0.056	-0.113	2.007	.046
ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)	0.215	0.057	0.245	3.771	.000
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2)	0.262	0.062	0.269	4.195	.000
ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1)	-0.229	0.059	-0.231	-3.87	.000
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)	0.151	0.052	0.171	2.892	.004
ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7)	0.155	0.052	0.171	2.979	.003

ตารางที่ 4.31 (ต่อ) แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1)	0.148	0.065	0.155	2.266	.024
a	0.206	0.423		0.487	.000
$SE_{est} = \pm 0.956$ $R = .535$ $R^2 = .286$ $F = 15.360$					

Dependent variable: การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง

จากตารางที่ 4.31 ตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) และความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 9 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_LMX_1, Fac_Pay_4, Fac_Psy_7, Fac_POS_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 28.6 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.956

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_Pay_4, Fac_Psy_7, Fac_POS_1) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_Pay_4, Fac_Psy_7, Fac_POS_1) มีระดับเพิ่มขึ้นการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่ตัวแปรอีกหนึ่งตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_LMX_1) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรนี้มีระดับลดลงการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง = $0.206 + 0.265$ (ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร) + 0.177 (การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน) + 0.113 (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) + 0.215 (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน) + 0.262 (ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน) - 0.229 (ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน) + 0.151 (สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ) + 0.155 (ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน) + 0.148 (ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน)

$Behavior_4 = 0.206 + 0.265$ (Fac_Enga_3) + 0.177 (Fac_Psy_9) + 0.113 (Fac_POS_5) + 0.215 (Fac_Pay_1) + 0.262 (Fac_LMX_2) - 0.229 (Fac_LMX_1) + 0.151 (Fac_Pay_4) + 0.155 (Fac_Psy_7) + 0.148 (Fac_POS_1)

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3)	0.218	0.059	0.198	3.718	.000
ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน (Fac_Stress_3)	0.174	0.049	0.187	3.59	.000
สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)	0.165	0.056	0.189	2.968	.003
ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)	0.143	0.054	0.164	2.651	.008
งานขาดความท้าทาย (Fac_POF_1)	0.134	0.065	0.119	2.049	.041
ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1)	-0.176	0.06	-0.179	2.917	.004
ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2)	0.150	0.064	0.156	2.362	.019

ตารางที่ 4.32 (ต่อ) แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4)	0.164	0.055	0.185	2.981	.003
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.150	0.063	0.152	2.387	.018
a	0.031	0.369		0.084	.000
$SE_{est} = \pm 0.981$		$R = .481$	$R^2 = .232$	$F = 11.553$	

Dependent variable: การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

จากตารางที่ 4.32 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3) ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน (Fac_Stress_3) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) งานขาดความท้าทาย (Fac_POF_1) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) และการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 9 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_4, Fac_POS_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 23.2 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.981

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_5, Fac_POS_4) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_5, Fac_POS_4) มีระดับเพิ่มขึ้นการลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่ตัวแปรอีกสองตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_LMX_1) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับลดลงการลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

การลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า = $0.031 + 0.218$ (ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร) + 0.174 (ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน) + 0.165 (สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ) + 0.143 (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน) + 0.134 (งานขาดความท้าทาย) - 0.176 (ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน) + 0.150 (ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน) + 0.164 (การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน) + 0.150 (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน)

$$\text{Behavior}_5 = 0.031 + 0.218 (\text{Fac_Enga}_3) + 0.174 (\text{Fac_Stress}_3) + 0.164 (\text{Fac_Pay}_4) + 0.143 (\text{Fac_Pay}_1) + 0.134 (\text{Fac_POF}_1) - 0.176 (\text{Fac_LMX}_1) + 0.150 (\text{Fac_LMX}_2) + 0.164 (\text{Fac_POS}_4) + 0.150 (\text{Fac_POS}_5)$$

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (Behavior_6)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3)	0.284	0.054	0.284	5.217	.000
การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9)	0.125	0.051	0.137	2.449	.015
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.132	0.057	0.132	2.323	.021
ความไม่ยุติธรรมใน การให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7)	0.137	0.052	0.15	2.646	.009
ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา (Fac_POS_3)	0.184	0.054	0.207	3.387	.001
ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)	0.123	0.053	0.14	2.315	.021
การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป (Fac_Stress_1)	0.116	0.051	0.119	2.287	.023
A	0.573	0.386		1.486	.000
SE _{est} = ± 0.980		R = .498	R ² = .248	F = 16.348	

Dependent variable: ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง

จากตารางที่ 4.33 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากรางงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (Behavior_6)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา (Fac_POS_3) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) และการได้รับมอบหมายงานมากเกินไป (Fac_Stress_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (Behavior_6) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POF_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Psy_7, Fac_POS_3, Fac_Pay_1, Fac_Stress_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 25.9 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.975

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POF_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Psy_7, Fac_POS_3, Fac_Pay_1, Fac_Stress_1) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 7 (Fac_POF_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Psy_7, Fac_POS_3, Fac_Pay_1, Fac_Stress_1) มีระดับเพิ่มขึ้นความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (Behavior_6) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง = $0.573 + 0.284$ (งานขาดความน่าสนใจ) + 0.125 (การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน) + 0.132 (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) + 0.137 (ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน) + 0.184 (ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา) + 0.123 (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน) + 0.116 (การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป)

$$\text{Behavior}_6 = 0.573 + 0.284 (\text{Fac_POF}_3) + 0.125 (\text{Fac_Psy}_9) + 0.132 (\text{Fac_POS}_5) + 0.137 (\text{Fac_Psy}_7) + 0.184 (\text{Fac_POS}_3) + 0.123 (\text{Fac_Pay}_1) + 0.116 (\text{Fac_Stress}_1)$$

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอ และชัดเจน (Fac_Psy_6)	0.150	0.051	0.170	2.935	.004
ความรู้สึกละแวกต่างระหว่างการค้งทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4)	0.128	0.051	0.139	2.505	.013
ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)	0.096	0.043	0.127	2.243	.026
a	2.12	0.25		8.471	.000
$SE_{est} = \pm 0.935$		$R = .236$	$R^2 = .055$	$F = 6.870$	

Dependent variable: ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง

จากตารางที่ 4.31 ตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอ และชัดเจน (Fac_Psy_6) ความรู้สึกละแวกต่างระหว่างการค้งทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) และความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 3 (Fac_Psy_6, Fac_Enga_4, Fac_Pay_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 5.5 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.935

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 3 (Fac_Psy_6, Fac_Enga_4, Fac_Pay_1) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 3 (Fac_Psy_6, Fac_Enga_4, Fac_Pay_1) มีระดับเพิ่มขึ้นความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง = $2.12 + 0.150$ (การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน) + 0.128 (ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก) + 0.096 (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน)

$Behavior_7 = 2.12 + 0.150 (Fac_Psy_6) + 0.128 (Fac_Enga_4) + 0.096 (Fac_Pay_1)$

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (β) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (Standard error) อัตราส่วนวิกฤต (t) ค่าคงที่ (a) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) และค่าอัตราส่วน (F) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8)) กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ในทุกตัวแปร (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay)

ตัวแปรต้น	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1)	0.309	0.055	0.283	5.633	.000
ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างภาระการทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4)	0.215	0.063	0.182	3.425	.001
การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)	0.193	0.059	0.176	3.272	.001
ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (Fac_Psy_4)	-0.184	0.055	-0.183	-3.351	.001
ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1)	0.172	0.057	0.178	3.018	.003
ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ (Fac_Stress_2)	0.141	0.056	0.135	2.5	.013
ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป (Fac_Enga_2)	-0.141	0.061	-0.141	-2.298	.022
a	1.504	0.245		6.146	.000
$SE_{est} = \pm 1.084$		$R = .490$	$R^2 = .240$	$F = 15.660$	

Dependent variable: ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน

จากตารางที่ 4.31 ตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการลงทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (Fac_Psy_4) ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ (Fac_Stress_2) และความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป (Fac_Enga_2) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 7 (Fac_LMX_1, Fac_Enga_4, Fac_POS_5, Fac_Psy_4, Fac_JoSat_1, Fac_Stress_2, Fac_Enga_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 24.0 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 1.084

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 5 (Fac_LMX_1, Fac_Enga_4, Fac_POS_5, Fac_JoSat_1, Fac_Stress_2) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 5 (Fac_LMX_1, Fac_Enga_4, Fac_POS_5, Fac_JoSat_1, Fac_Stress_2) มีระดับเพิ่มขึ้นความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่ตัวแปรอีกสองตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_Psy_4, Fac_Enga_2) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับลดลงความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน = $1.504 + 0.309$ (ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน) + 0.215 (ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการลงทำงานต่อไปกับการลาออก) + 0.193 (การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) - 0.184 (ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน) + 0.172 (ความไม่ชอบต่องานที่ทำ) + 0.141 (ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ) - 0.141 (ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป)

$$\text{Behavior}_8 = 1.504 + 0.309 \text{ Fac_LMX}_1 + 0.215 (\text{Fac_Enga}_4) + 0.193$$

$$(\text{Fac_POS}_5) - 0.184 (\text{Fac_Psy}_4) + 0.172 (\text{Fac_JoSat}_1) + 0.141 (\text{Fac_Stress}_2) - 0.141$$

$$(\text{Fac_Enga}_2)$$



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 Copyright© by Chiang Mai University
 All rights reserved