

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 74.5 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 49.5 มีสถานภาพเป็นโสดมากที่สุด ร้อยละ 51.4 ระดับการศึกษาสูงสุดมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 33.7 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมคือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 65.3 ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน ร้อยละ 92.1 แผนกที่สังกัดในปัจจุบันคือแผนกผลิต ร้อยละ 71.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดคือ ไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 60.2 มีระยะเวลาการทำงานในปัจจุบันมากที่สุดคือ 2 - 3 ปี ร้อยละ 19.8 มีประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจนถึงปัจจุบัน มากที่สุดคือ ผ่านงานมาแล้ว 1 แห่ง ร้อยละ 24.3 ส่วนใหญ่คิดที่จะเปลี่ยนงานในอนาคต ร้อยละ 68.4 และไม่คิดเปลี่ยนงาน ร้อยละ 31.6

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านการได้รับการยอมรับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52) สำหรับปัจจัยที่ให้

ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.19)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) ไม่ได้มีความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาตาม ความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58) ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.57) และให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจในระดับปานกลางได้แก่ เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ด้านการได้รับการยอมรับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.59) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.37)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.48) ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.29) ไม่มีอิสระในการวางแผนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และโอกาสในการได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำมาประยุกต์ใช้ในงานน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ ไม่ได้มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และไม่มีส่วนรับผิดชอบในผลงานของแผนก (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.52 ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ "ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา "ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69) "ไม่มีโอกาสได้ศึกษาคูงานนอกสถานที่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.79) "ไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) "ไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.60) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ "โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย (ค่าเฉลี่ย 3.39)

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา 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)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.71) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ "การเลื่อนขึ้นเงินเดือนไม่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา "ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.80) "องค์กรไม่มีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.79) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ "กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 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) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ "ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.38)

ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.78) ไม่ได้รับการเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.50) ในปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซ้ำซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมา การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.37) และไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น อากาศร้อน อากาศหนาวเกินไป เป็นต้น เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.18)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.66) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา สวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC, พนักงานขับรถ โฟล์คคิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.11) สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98) ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.69) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.79) ไม่มีสวัสดิการค่ารถ (ค่าเฉลี่ย 2.98) และไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ บริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.80) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.62) ปัจจัยย่อยให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่

บริษัทที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา บริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางได้แก่ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และการคิดจะเปลี่ยนงานในอนาคต

3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามเพศ

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานด้าน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน(ค่าเฉลี่ย 3.53) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานด้าน ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.62) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง เพศชาย ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงาน ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) และไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.58)

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

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

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

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

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

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิงให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ ใหม่ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมาไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (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)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.86) รองลงมาด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.69) และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68)

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

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.39) รองลงมาไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และองค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.74)

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

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.87)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ไม่มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.83) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.79)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.80) และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.86) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมาการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) และงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.39)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถ โปล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.15) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทไม่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.02) รองลงมา ไม่มีความมั่นคงในผลตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และ ไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77)

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

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชาย และเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา บริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.80) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.47) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.42)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.65) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.68) รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.72) รองลงมา ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/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)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 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)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.70,3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.58,3.50) และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.43,3.44)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.68, 3.69) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.54, 3.57) และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.44,3.45)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58,3.50,3.44) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการ

ปฏิบัติงาน (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)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย. ปวช.และสูงกว่ามัธยมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

ปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.97) รองลงมา ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.50) และไม่ทราบเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

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

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

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

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา 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) และ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.77)

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

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.93) ไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.82)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อย ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม 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)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.98) รองลงมา ไม่ได้รับความเป็นกันเอง (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) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.76,3.71)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช.และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

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 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจน ทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.91,3.95) รองลงมา ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.86,3.90) และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.44, 3.43)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือมีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปล์คลิฟท์ 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 พนักงานขับรถไปล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.06,4.08) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.00,4.03)

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.14) และ มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน 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) และไม่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70, 3.77, 3.67)

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

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาประถมศึกษา และสูงกว่ามัธยมศึกษา ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.72,3.76) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.71,3.69) และ เป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (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)

3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน รายได้ต่อเดือน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 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)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ที่มีในการทำงาน และไม่ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาคือความเหมาะสมเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.59)

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

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

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

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

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

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

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมา ไม่ได้

รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.21) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.07)

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

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 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)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา 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)

ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือการเลื่อนขึ้นเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.85) และไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

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

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการ

ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (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)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.30) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถไปล์คลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.14) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.92)

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

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายได้ ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมา บริษัทที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ต่อเดือน 10,000 บาทขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.80) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.73) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.27)

3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.53) และ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.40)

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน 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) รองลงมา ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาต่ำกว่า 2 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่ได้ใช้ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.78) รองลงมา ผลสำเร็จ

ของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.74) และไม่ได้ได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหามาตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.62)

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

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

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

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาดำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือองค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.66, 3.59) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.58) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (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) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61, 3.86)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาดำกว่า 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) และงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.41)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมา งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ไม่น่าสนใจและไม่ท้าทายความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 3.58) และปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่ มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ แรกคืองานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมา งานที่ รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.39) และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับที่มากเกินไป (ค่าเฉลี่ย 3.31)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อ การตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาดำกว่า 2 ปี 2-4 ปี และ 4-6 ปี ให้ให้ระดับที่มีผลมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53, 3.50, 3.53) รองลงมา ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.23, 3.17, 3.23) และ ไม่มี ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10, 3.06, 3.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลา 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.33) รองลงมา ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08) และ ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ แรกคือ ไม่ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 3.91) รองลงมา ไม่ได้รับการส่งเสริม

ให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.69) และไม่ได้รับการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

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

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

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา 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 ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94, 3.97) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.85, 3.84) และ ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.74)

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)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับ

ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาทำงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม 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)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03, 4.06) รองลงมา ไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.81, 3.79) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77, 3.76)

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

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

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี และ 7 ปีขึ้นไป ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 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 ลำดับแรกคือส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซับซ้อน (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)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน ต่ำกว่า 2 ปี 2-4 ปี และ 4-6 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.28, 4.33, 4.26) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโพลีคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.06, 4.19) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.01, 3.99, 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 7 ปีขึ้นไป ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา สวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.06) และ มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโพลีคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน 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)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกระยะเวลาการทำงาน ให้ระดับที่มีผล

ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามระยะเวลาทำงาน 2-4 ปี ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือเป็นอาชีพ ไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.80) และ บริษัทที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.26)

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

3.5 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามการคิดเปลี่ยนงานในอนาคต

1) ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดเปลี่ยนงานในอนาคต ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.57) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดเปลี่ยนงานในอนาคต ให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รองลงมาด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผลสำเร็จของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา ไม่ได้ใช้

ประสบการณ์ที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) และไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.60)

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ องค์กรไม่มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (ค่าเฉลี่ย 3.77) รองลงมา เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 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)

ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.51) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.20) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.06)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) รองลงมา ไม่ได้ได้รับความเชื่อถือและ

ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) และไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

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

2) ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดเปลี่ยนงานในอนาคตให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

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

ด้านนโยบายและการบริหาร 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 องค์กรมีการมอบรางวัลพิเศษเมื่อประสบ

ความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบ (ค่าเฉลี่ย 3.74)

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา ไม่มีคามยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.22) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.92)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา ไม่มีคามยุติธรรมและเป็นกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการมอบหมายหรือสั่งงานไม่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.85)

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.81) และไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.73)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ไม่มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพ ที่ระหว่างพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาไม่มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 3.89) และไม่ได้รับความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 3.77)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ 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)

ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือได้รับค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดในอัตราที่ไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา มีสวัสดิการค่าความสามารถพิเศษไม่เหมาะสม เช่น ตำแหน่ง QC พนักงานขับรถโฟล์คคลิฟท์ ผู้ช่วยหัวหน้างาน เป็นต้น และสวัสดิการค่ากะไม่เหมาะสม เท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 4.13) และ มีสวัสดิการจ่ายเบี้ยขยันไม่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

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

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก

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

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ให้ระดับที่มีผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือบริษัทมีภาพลักษณ์ไม่ดี (ค่าเฉลี่ย 3.81) รองลงมาบริษัทดำเนินธุรกิจไม่มีจรรยาบรรณ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเป็นอาชีพไม่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.29)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อีสต์เอเชียน แพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด สามารถอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากลำดับแรกได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิธิพล มหาวงสนันท์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในทัศนะของพนักงาน บริษัทเชียงรายบีกชี จำกัด จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ระดับที่มีผลกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกสำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา เมื่อเทียบกับผลการศึกษาของ อธิธิพล มหาวงสนันท์ (2550) จึงทำให้ทราบประเด็นได้ว่าด้านการประสบความสำเร็จในการทำงานของบริษัทอาจทำได้ไม่ดี แต่ทำได้ดีในด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา บริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงในด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากลำดับแรกได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานให้ระดับที่มีผลกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการลาออกในระดับมากคือด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อเทียบกับผลการศึกษาของ จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2550) แล้วทำให้ทราบประเด็นได้ว่าด้านความมั่นคงในการทำงานบริษัทยังอาจทำได้ไม่ดี แต่ในด้านเพื่อนร่วมงานบริษัททำได้ดี ดังนั้นบริษัทจึงควรพิจารณาปรับปรุงในด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งอาจส่งผลให้พนักงานมองเห็นว่าบริษัทไม่มีความมั่นคงในการทำงาน

ข้อค้นพบ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คิดจะเปลี่ยนงานในอนาคต ร้อยละ 68.4 โดยร้อยละ ร้อยละ 31.6 ที่ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน
2. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ถือ และ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า ทุกระดับการศึกษาให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการลาออกจากงานในระดับมากในด้านการประสบความสำเร็จ

3. ด้านการประสบความสำเร็จในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่อง เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเพศหญิงให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากในเรื่อง เป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา ขณะที่เพศชายให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่า ประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ในขณะที่การศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง

4. ด้านการได้รับการยอมรับถือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นปัจจัยย่อยในเรื่องไม่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าเพศหญิงให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับความสามารถในการทำงาน ขณะที่เพศชายให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่า ประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมาก ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา และงานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนในการทำงานที่ซับซ้อนและต้องใช้เวลาในการเรียนรู้

6. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับมาก ได้แก่ "ไม่" ได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากงานที่ทำ และ "ไม่" ได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่า ประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

7. ด้านความรับผิดชอบ พบว่าพนักงานเพศชาย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมากในเรื่อง ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

8. ปัจจัยบำรุงรักษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกทุกปัจจัยในระดับมาก โดยให้ระดับที่มีผลลำดับแรกปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่า ประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานทุกปัจจัยในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาระดับประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลางในเรื่อง ด้านสภาพการทำงาน

9. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง กระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมายการทำงานไม่ชัดเจน ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

10. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง ไม่มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจในการทำงาน ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

11. ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง ไม่มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน และไม่ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

12. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกกับปัจจัยย่อยในระดับมาก ในเรื่อง ส่วนงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งงานไม่ชัดเจนทำให้งานมีความซ้ำซ้อน และการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาแยกตามระดับการศึกษาพบว่า พนักงานที่ระดับการศึกษาสูงกว่า ประถมศึกษาจะให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานในระดับมาก ในขณะที่พนักงานระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษาให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

13. ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง ไม่มีสวัสดิการประกันชีวิต และไม่มีสวัสดิการค่ารถ ที่ให้ระดับที่มีผลในระดับปานกลาง

14. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ระดับที่มีผลในการตัดสินใจลาออกจากงานด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัย

15. ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับที่มีผลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกเกือบทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง เป็นอาชีพ ไม่มีเกียรติ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเช่าที่อัสต์เอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยแบ่งตามปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยบำรุงรักษา ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงาน เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เช่น การส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน และเปิดโอกาสให้เขาประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานด้วยการส่งไปศึกษาอบรม สัมมนาในความรู้ที่ยังมีไม่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาปรับและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ด้านการได้รับการยอมรับ บริษัทฯ ควรดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน เช่น หากพนักงานคนใดขยัน มาทำงานตรงเวลา ไม่ขาดงานบ่อย มีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จตามนโยบายของบริษัทฯ ก็มีการประกาศยกย่องชมเชยให้พนักงานโดยทั่วไปทราบถึงผลการปฏิบัติหน้าที่ และกล่าวคำชื่นชมพนักงานที่ปฏิบัติตนไม่ดีด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ให้พนักงานเชื่อว่าบริษัทสนับสนุนพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเพื่อสร้างความภาคภูมิใจ และสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานผู้นั้น ซึ่งยังส่งผลให้เกิดแรงกระตุ้นจูงใจในการที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ บริษัทฯ ควรให้ระดับที่มีผลกับการมอบหมายงานให้พนักงาน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและตรงกับความรู้ที่ศึกษามา และการดำเนินมาตรการเพื่อให้พนักงานตระหนักรู้และให้ระดับที่มีผลกับงานที่เขารับผิดชอบ พร้อมกับชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงกับงานอื่นๆ อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและเป้าหมายโดยรวม และรางวัลหรือผลตอบแทนที่จะได้รับร่วมกันแล้ว ก็จะทำให้พนักงานแต่ละส่วนมีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงาน และคำนึงถึงส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงถึงกัน

ด้านความรับผิดชอบ บริษัทฯ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานที่ตั้งใจทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเพื่อท้าทายความสามารถและพัฒนาตนเองไปสู่การเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บริษัทฯ ควรทำให้พนักงานทราบและมองเห็นอนาคตของตนเอง มองเห็นเส้นทางการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การปรับโครงสร้างการทำงาน การประกาศให้ทราบถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ไปตาม โครงสร้างของบริษัท

ปัจจัยบำรุงรักษา ประกอบด้วย

ด้านนโยบายและการบริหาร บริษัทฯ ควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องกับสวัสดิการที่ให้แก่พนักงาน การปรับค่าจ้าง การขึ้นเงินเดือนประจำปี ต้องคำนึงถึงเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม บริษัทควรมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นอกจากนี้วัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ การปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้จะต้องชัดเจน บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตลอดจนมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย และมีการชี้แจงนโยบายให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงทุกระดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา บริษัทฯ ควรพิจารณาในการปรับปรุงผลการประเมินการปฏิบัติงานให้มีการเชื่อมโยงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกระดับโดยเชื่อมโยงไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน อย่างมีความยุติธรรมและเป็นกลางนอกจากนั้นการมอบหมายหรือสั่งงานควรมีความชัดเจน การสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงานควรเป็นอย่างรวดเร็ว และควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการ ทำงานหรือสภาพการทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลการประเมินผลงาน

ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บริษัทฯ ควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และมีการร่วมกันวางแผนปรึกษาการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน บริษัทฯควรมีการแบ่งส่วนที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน และควรมีการสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ และมีความปลอดภัยในการทำงาน มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ความเหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีมลพิษ อากาศไม่ร้อน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงมากในปัจจุบันเพื่อเลือกใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

ด้านค่าตอบแทน บริษัทฯควรพิจารณาการขึ้นค่าแรง เงินโบนัสประจำปี ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆที่ได้รับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทฯควรกำหนดนโยบายในการบริหารงานของบริษัทที่แสดงถึงความมั่นคงของบริษัท ในด้านค่าตอบแทนและการจ้างงานที่มีอย่างต่อเนื่อง