บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการิเคราะห์ข้อมูลและลำดับขั้นตอนนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
F	แทน	ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Fisher's F ratio)
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
t	แทน	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t test)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางและแปรผล โดยการบรรยาย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานฝ่ายผลิต ของฝ่ายผลิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พนักงานฝ่ายผลิตของ บริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละด้านเพศของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	185	88.1
หญิง	25	11.9
รวม	210	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 185 คนคิดเป็นร้อยละ 88.1 และเป็นเพศหญิงจำนวน 25 คนคิดเป็นร้อยละ 11.9

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละด้านอายุของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-25 ปี	15	7.1
26-30 ปี	75	35.7
31-35 ปี	100	47.6
มากกว่า 35 ปี	20	9.6
รวม	210	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-55 ปี มากที่สุด จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 รองลงมามีอายุ 26-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีอายุ 20-25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละด้านระดับการศึกษาของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปวช, ปวส	119	56.7
ปริญญาตรี	80	38.1
สูงกว่าปริญญาตรี	11	5.2
รวม	210	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปวช, ปวส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ระดับปริญญาตรีจำนวน 80 คนคิดเป็น ร้อยละ 38.1 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละด้านรายได้ของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

รายได้	**จำนวน**	**ร้อยละ**
14,000 – 20,000 บาท	69	32.9
20,001 – 25,000 บาท	79	37.6
25,001 – 30,000 บาท	43	20.5
สูงกว่า 30,001 บาท	19	9.0
รวม	210	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ที่ 14,000 – 20,000 บาทจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รายได้ 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รายได้ 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 43 คนคิดเป็นร้อยละ 20.5 และผู้มีรายได้สูงกว่า 30,001 บาทจำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 9.0

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละด้านสถานภาพของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

สถานภาพ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
โสด	63	30.0
สมรส ยังไม่มีบุตร	50	23.8
สมรส มีบุตร	97	46.2
รวม	210	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30 สมรส ยังไม่มีบุตร จำนวน 50 คนคิดเป็นร้อยละ 23.8 และสมรส มีบุตรแล้วจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 46.2

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 1 ปี	21	10.0
1 – 3 ปี	24	11.4
3 – 5 ปี	19	9.0
สูงกว่า 5 ปี	146	69.6
รวม	210	100

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 10.0 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 -3 ปี จำนวน 24 คนคิดเป็นร้อยละ 11.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 9.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปีจำนวน 146 คนคิดเป็นร้อยละ 69.5

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	$N = 210$		มีผลระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1.ปัจจัยส่วนบุคคล	3.23	0.57	ปานกลาง
2.ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.63	0.81	ปานกลาง
3.ปัจจัยด้านองค์กร	3.65	0.53	มาก
4.ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.61	0.71	ปานกลาง
5.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.35	0.82	ปานกลาง
รวม	3.09	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.09) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อและ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ โดยเรียงจากคะแนนมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านองค์กรมีผลในต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด ($\bar{X}$=3.65) รองลงมาคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ($\bar{X}$=3.35) ปัจจัยส่วนบุคคล ($\bar{X}$=3.23) และ ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$=2.63) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในระดับน้อยคือปัจจัยด้านลักษณะงาน ($\bar{X}$=2.61)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	*N* = 210		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	*SD*		
1.ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	3.10	1.09	ปานกลาง	3
2.ความไม่พึงพอใจในงาน/ลักษณะงาน	3.86	0.93	มาก	1
3.ปัญหาระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน	3.04	1.10	ปานกลาง	4
4.ความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่	3.14	0.93	ปานกลาง	2
5.ปัญหาสุขภาพต่อการทำงาน	3.01	1.22	ปานกลาง	5
รวม	3.23	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.23) ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือความไม่พึงพอใจในงาน/ลักษณะงาน ($\bar{X}$=3.86) เป็นอันดับ 1 ความตั้งใจในการแสวงหางานใหม่ ($\bar{X}$=3.14) เป็นอันดับ 2 ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ($\bar{X}$=3.10) เป็นอันดับ 3 ปัญหาระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ($\bar{X}$=3.04) เป็นอันดับ 4 และ ปัญหาสุขภาพต่อการทำงาน ($\bar{X}$=3.01) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	$N = 210$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	SD		
1.ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	2.57	1.22	ปานกลาง	1
2.เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น จะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย	2.73	1.04	ปานกลาง	6
3.ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	2.67	1.15	ปานกลาง	5
4.หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องโดยเท่าเทียมกันทุกคน	2.64	1.08	ปานกลาง	4
5.หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ตัวท่านได้เป็นอย่างดี	2.58	1.03	ปานกลาง	2
6.หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2.60	1.10	ปานกลาง	3
รวม	2.63	0.81	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.63) ทั้ง 6 ข้อเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกน้อยที่สุด คือเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นจะมีการร่วมกันหาแนวทางแก้ไขจนเป็นที่พอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X}$=2.73) รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน($\bar{X}$=2.67) หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อลูกน้องโดยเท่าเทียมกันทุกคน ($\bar{X}$=2.64) หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X}$=2.57) หัวหน้างานสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$=2.58) และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือ ทีมงานของทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี ($\bar{X}$=2.57)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร	$N = 210$		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	*SD*		
1.ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสม	4.20	0.94	มาก	1
2.ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้	3.97	1.07	มาก	2
3.ความไม่พอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร	3.95	0.98	มาก	3
4.ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า	3.56	1.08	มาก	6
5.ลักษณะงานมีความท้าทาความสามารถหรือเป็นงานทีน่าสนใจกว่าเดิม	3.62	0.96	มาก	5
6.ท่านไม่ได้รับอิสระในการทำงานเท่าที่ควร	3.50	1.09	ปานกลาง	7
7.ธุรกิจขององค์กรเกิดไม่มั่นคงหรือขาดทุน	3.65	1.03	มาก	4
8.โอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงานต่างประเทศ	2.83	1.00	ปานกลาง	8
รวม	3.65	0.53	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านองค์กร ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมีผลมาก ($\bar{X}$=3.65) ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ($\bar{X}$=4.20) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากเป็นอันดับ 1 ความเหมาะสมของสวัสดิการที่บริษัทฯจัดให้ ($\bar{X}$=3.97) เป็นอันดับ 2 ความไม่พอใจกับนโยบายการบริหารขององค์กร

($\overline{X}$=3.95) เป็นอันดับ 3 ธุรกิจขององค์กรเกิดไม่มั่นคงหรือขาดทุน ($\overline{X}$=3.65) เป็นอันดับ 4 ลักษณะงานมีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจกว่าเดิม ($\overline{X}$=3.62) เป็นอันดับ 5 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า ($\overline{X}$=3.56) เป็นอันดับ 6 การไม่ได้รับอิสระในการทำงานเท่าที่ควร ($\overline{X}$=3.50) เป็นอันดับ 7 และโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การดูงานต่างประเทศ ($\overline{X}$=2.83) เป็นอันดับ 8

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	*N* = 210		ระดับ	ลำดับที่
	$\overline{X}$	*SD*		
1.การปฏิบัติงานของท่านมีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น	2.56	0.94	ปานกลาง	3
2.ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ท่านถนัด	2.51	0.96	ปานกลาง	2
3.สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงานของท่าน	2.65	0.99	ปานกลาง	4
4.สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	2.45	1.06	มาก	1
5.เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีเหมาะสมต่อการใช้งาน	2.80	0.96	ปานกลาง	6
6.สถานที่ทำงานของท่านมี ห้องน้ำ น้ำดื่มสะอาดและสถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ	2.70	0.96	ปานกลาง	5
รวม	2.61	0.71	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงานมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\overline{X}$=2.61) ซึ่งพิจารณาความคิดเห็นเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามากจะได้ว่า เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเหมาะสมต่อการใช้งาน ($\overline{X}$=2.80) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด รองลงมาคือสถานที่ทำงานของมี

ห้องน้ำ น้ำดื่มสะอาด และสถานที่ไว้สำหรับพักผ่อนเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X}$=2.70) สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น แสง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน ($\bar{X}$=2.65) การปฏิบัติงานมีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานอย่างสะดวกและง่ายขึ้น ($\bar{X}$=2.56) ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ถนัด ($\bar{X}$=2.51) และข้อที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกมากที่สุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย($\bar{X}$=2.45)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	*N* = 210		ระดับ	ลำดับที่
	$\bar{X}$	*SD*		
1.ท่านมีโอกาสในการเลือกงานที่ดี	3.40	1.15	ปานกลาง	3
2.เพื่อนหรือคนรอบข้างท่านมีการเปลี่ยนงานบ่อย	3.21	1.10	ปานกลาง	5
3.มีบริษัทที่มีชื่อเสียง/ความมั่นคงในองค์กรมากกว่ามาชักชวนให้ไปทำงานด้วย	3.42	1.22	ปานกลาง	1
4.ท่านได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากองค์กรใหม่	3.41	1.24	ปานกลาง	2
5.การเปลี่ยนแปลงของสภาวะตลาดแรงงาน	3.33	1.11	ปานกลาง	4
รวม	3.35	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมีผลปานกลาง ($\bar{X}$=3.35) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า มีบริษัทที่มีชื่อเสียง/ความมั่นคงในองค์กรมากกว่า มาชักชวนให้ไปทำงานด้วย ($\bar{X}$=3.42) เป็นอันดับ 1 ได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากองค์กรใหม่ ($\bar{X}$=3.41) เป็นอันดับ 2 โอกาสในการเลือกงานที่ดี ($\bar{X}$=3.40) เป็นอันดับ 3 การเปลี่ยนแปลงของสภาวะตลาดแรงงาน($\bar{X}$=3.33) เป็นอันดับ 4 และ เพื่อนหรือคนรอบข้างท่านมีการเปลี่ยนงานบ่อย ($\bar{X}$=3.21) เป็นอันดับ 5

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ (1)

“พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	ชาย		หญิง		*t*	*p*
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*		
1.ปัจจัยส่วนบุคคล	3.28	0.57	2.84	0.31	3.73*	0.000
2.ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.62	0.83	2.75	0.68	-0.79	0.428
3.ปัจจัยด้านองค์กร	3.68	0.51	3.49	0.60	1.71	0.090
4.ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.62	0.71	2.52	0.70	-0.68	0.494
5.ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.34	0.84	3.41	0.77	-0.397	0.692
รวม	3.11	0.26	3.01	0.41	1.73	0.85

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนู แฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเพศชายมีความคิดเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กร มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (N = 210)	20 - 25 ปี		26 - 30 ปี		31 - 35 ปี		มากกว่า 35 ปี	
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.37	.26	3.11	.44	3.18	.56	3.85	.73
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.34	.61	2.58	.59	2.79	.99	2.25	.61
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.56	.43	3.61	.56	3.65	.53	3.92	.44
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.58	.69	2.57	.58	2.73	.80	2.16	.51
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.85	.42	3.44	.55	3.21	1.00	3.36	.76
รวม	3.14	.17	3.00	.24	3.11	.31	3.11	.33

จากตารางที่ 14 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ มีค่าเฉลี่ยดังนี้ อายุ 20-25 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อายุระหว่าง 26-30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อายุระหว่าง 31-35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และอายุ 35 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11

สมมติฐานข้อ (2)

“พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก		*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	9.260	3.087	11.029*	.000
	ภายในกลุ่ม	206	57.660	0.280		
	รวม	209	66.972			
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.329	2.286	3.569*	.015
	ภายในกลุ่ม	206	136.424	0.662		
	รวม	209	143.753			
3. ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	2.266	0.574	2.059	.107
	ภายในกลุ่ม	206	89.015	0.432		
	รวม	209	91.281			
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.586	1.871	3.824*	.011
	ภายในกลุ่ม	206	101.181	0.489		
	รวม	209	106.767			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.535	2.178	3.294*	.022
	ภายในกลุ่ม	206	136.226	.661		
	รวม	209	142.761			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.984	0.004	.582	0.627
	ภายในกลุ่ม	206	50.339	0.008		
	รวม	209	54.322			

* $p<.05$

จากตารางที่ 15 จากการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 16 ถึงตารางที่ 19

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20 - 25 ปี	26 -30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\overline{x}$	3.37	3.11	3.18	3.85
20 - 25 ปี	3.37	-	.26	.20	-.48*
26 -30 ปี	3.11		-	-.06	-.74*
31-35 ปี	3.18			-	.67*
มากกว่า 35 ปี	3.85				-

* p<.05

จากตารางที่ 16 พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกในด้านปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-25 ปี, 26-30 ปี และ 31- 35 ปี

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20 - 25 ปี	26 -30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\overline{X}$	2.34	2.58	2.79	2.25
20 - 25 ปี	2.34	-	.23	.45*	-.09
26 -30 ปี	2.58		-	- .21	.33
31-35 ปี	2.79			-	.54*
มากกว่า 35 ปี	2.25				-

* p<.05

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 20-25 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี และพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20 - 25 ปี	26 -30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\overline{X}$	2.58	2.57	2.73	2.16
20 - 25 ปี	2.58	-	.02	-.15	.42
26 -30 ปี	2.57		-	-.16	-.40*
31-35 ปี	2.73			-	.57*
มากกว่า 35 ปี	2.16				-

* $p<.05$

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านลักษณะงาน น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุ 26-30 ปี และ 31- 35 ปี

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัดด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ		20 - 25 ปี	26 -30 ปี	31 - 35 ปี	มากกว่า 35 ปี
	$\overline{X}$	3.85	3.45	3.21	3.36
20 - 25 ปี	3.85	-	.41	.64*	.49
26 -30 ปี	3.45		-	.24	.08
31-35 ปี	3.21			-	-.15
มากกว่า 35 ปี	3.36				-

* $p<.05$

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-35 ปี

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (N = 210)	ปวช,ปวส		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี	
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.22	.65	3.25	.35	3.16	.73
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.69	.88	2.61	.69	2.09	.58
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.68	.48	3.67	.56	2.23	.81
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.69	.84	2.54	.49	2.23	.26
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.22	.91	3.51	.63	3.58	.80
รวม	3.11	.29	3.11	.26	2.89	.35

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยวุฒิ ปวช, ปวส ($\bar{X}$=3.11) วุฒิปริญญาตรีที่ ($\bar{X}$=3.11) และสูงกว่าปริญญาตรีที่ ($\bar{X}$=2.89)

สมมติฐานข้อ (3)

“พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก		*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	.088	.044	.136	.873
	ภายในกลุ่ม	207	66.839	.323		
	รวม	209	66.927			
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.900	2.918	.056
	ภายในกลุ่ม	207	134.994	0.652		
	รวม	209	138.799			
3. ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	.608	0.304	1.073	.344
	ภายในกลุ่ม	207	58.580	0.283		
	รวม	209	59.187			
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.947	1.471	2.943	.055
	ภายในกลุ่ม	207	103.456	.500		
	รวม	209	106.398			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.390	2.195	3.284*	.039
	ภายในกลุ่ม	207	138.371	.668		
	รวม	209	142.761			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.464	232	2.877	.059
	ภายในกลุ่ม	207	16.679	.081		
	รวม	209	17.143			

* $p<.05$

จากตารางที่ 21 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นรายคู่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา		ปวช,ปวส	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
	$\overline{x}$	3.22	3.51	3.58
ปวช,ปวส	3.22	-	-.28*	-.35
ปริญญาตรี	3.51		-	-.07
สูงกว่าปริญญาตรี	3.58			-

* p<.05

จากตารางที่ 22 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ปวช, ปวส

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ($N = 210$)	14,000-20,000		20,001-25,000		25,001-30,000		สูงกว่า30,001	
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.30	.55	3.04	.45	3.40	.71	3.37	.43
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.47	.74	2.89	.83	2.47	.84	2.51	.78
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.80	.54	3.49	.45	3.77	.53	3.56	.63
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.52	.71	2.75	.76	2.60	.69	2.39	.48
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.64	.66	3.03	.96	3.47	.56	3.34	.77
รวม	3.15	.29	3.04	.30	3.14	.19	3.04	.35

จากตารางที่ 23 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ รายได้ 14,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 3.15, รายได้ 20,001-25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.04, รายได้ 25,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 3.14 และรายได้สูงกว่า 30,001 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.04

สมมติฐานข้อ (4)

“พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก		*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	4.83	1.612	5.347*	.001
	ภายในกลุ่ม	206	62.092	.301		
	รวม	209	66.927			
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	8.350	2.783	4.396*	.005
	ภายในกลุ่ม	206	130.449	.633		
	รวม	209	138.799			
3. ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.181	1.394	5.219*	.002
	ภายในกลุ่ม	206	55.006	.267		
	รวม	209	59.187			
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.973	.991	1.974	.119
	ภายในกลุ่ม	206	103.425	.502		
	รวม	209	106.398			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	14.785	4.928	7.933*	.000
	ภายในกลุ่ม	206	127.976	.621		
	รวม	209	142.761			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.592	.197	2.458	.064
	ภายในกลุ่ม	206	16.550	0.08		
	รวม	209	17.143			

* $p<.05$

จากตารางที่ 24 จากการวิเคราะห์พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้โดยรวม และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านรายได้ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		14,000 - 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า- 30,001 บาท
	$\overline{x}$	3.31	3.04	3.40	3.38
14,000-20,000 บาท	3.31	-	.26*	-.09	-.07
20,001-25,000 บาท	3.04		-	-.36*	-.34*
25,001-30,000 บาท	3.40			-	-.02
มากกว่า 30,001 บาท	3.38				-

* p<.05

จากตารางที่ 25 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 14,000 – 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยส่วนบุคคลน้อยกว่าพนักงานที่มี รายได้ 25,001-30,000 บาท และมากกว่า 30,001 บาท

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		14,000 - 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า- 30,001 บาท
	$\overline{x}$	2.47	2.89	2.47	2.51
14,000-20,000 บาท	2.47	-	-.42*	.00	.04
20,001-25,000 บาท	2.89		-	.41*	-.37
25,001-30,000 บาท	2.47			-	- .04
มากกว่า 30,001 บาท	2.51				-

* p<.05

จากตารางที่ 26 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 14,000 – 20,000 บาทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้ในช่วง 20,001 - 25,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000 บ. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านองค์กร เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		14,000 - 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า- 30,001 บาท
	$\overline{x}$	3.80	3.49	3.27	3.56
14,000-20,000 บาท	3.80	-	.30*	.53	.24
20,001-25,000 บาท	3.49		-	-.27*	-.06
25,001-30,000 บาท	3.27			-	-.29
มากกว่า 30,001 บาท	3.56				-

* p<.05

จากตารางที่ 27 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 14,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกปัจจัยด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ในช่วง 20,001-25,000 บาทและ พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 20,001-25,000 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกปัจจัยด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 25,001-30,000 บาท

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัดด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้

รายได้		14,000 - 20,000 บาท	20,001- 25,000 บาท	25,001- 30,000 บาท	มากกว่า- 30,001 บาท
	$\overline{x}$	3.65	3.03	3.47	3.35
14,000-20,000 บาท	3.65	-	.62*	.17	.30
20,001-25,000 บาท	3.03		-	-.44*	-.31
25,001-30,000 บาท	3.47			-	.13
มากกว่า 30,001 บาท	3.35				-

* p<.05

จากตารางที่ 28 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ในช่วง 14,000-20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ 20,001-25,000บาท และช่วงรายได้ 25,001- 25,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ในช่วง 20,001 - 30,000 บาท

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก (N = 210)	โสด		สมรส ยังไม่มีบุตร		สมรส มีบุตร	
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.19	.49	3.06	.37	3.34	.66
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.43	.56	2.62	.84	2.73	.93
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.51	.56	3.67	.51	3.75	.50
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.57	.48	2.86	.61	2.51	.85
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.34	.57	3.42	.52	3.32	1.06
รวม	3.02	.27	3.12	.25	3.13	.29

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.02, สมรส ยังไม่มีบุตร มีค่าเฉลี่ย 3.12 และสมรส มีบุตรมีค่าเฉลี่ย 3.13

สมมติฐานข้อ (5)

“พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีสถานภาพต่างกันมีมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก		*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	2.722	1.362	4.389*	.014
	ภายในกลุ่ม	207	64.204	.310		
	รวม	209	66.927			
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.066	1.033	1.564	.212
	ภายในกลุ่ม	207	136.233	.66		
	รวม	209	138.799			
3. ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	2.153	1.076	3.907*	.022
	ภายในกลุ่ม	207	57.034	.276		
	รวม	209	59.187			
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.087	2.043	4.134*	.017
	ภายในกลุ่ม	207	102.311	.495		
	รวม	209	106.398			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.338	.169	.246	.782
	ภายในกลุ่ม	207	142.423	.688		
	รวม	209	142.761			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.503	.251	3.127*	.046
	ภายในกลุ่ม	207	16.640	.261		
	รวม	209	17.143			

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 31 - 33

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		โสด	สมรสยังไม่มีบุตร	สมรสมีบุตร
	$\overline{x}$	3.19	3.07	3.35
โสด	3.19	-	.12	-.16
สมรสยังไม่มีบุตร	3.07		-	-.28*
สมรสมีบุตร	3.35			-

* $p<.05$

จากตารางที่ 31 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีบุตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสถานภาพสมรสที่ยังไม่มีบุตร

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ปัจจัยด้านองค์กร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		โสด	สมรสยังไม่มีบุตร	สมรสมีบุตร
	$\overline{X}$	3.51	3.67	3.74
โสด	3.51	-	- .16	-.24*
สมรสยังไม่มีบุตร	3.67		-	-.07
สมรสมีบุตร	3.74			-

* p<.05

จากตารางที่ 32 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีบุตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด

ตารางที่ 33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสถานภาพที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านปัจจัยลักษณะงานเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ		โสด	สมรสยังไม่มีบุตร	สมรสมีบุตร
	$\overline{X}$	3.43	3.14	3.49
โสด	3.43	-	.29*	-.06
สมรสยังไม่มีบุตร	3.14		-	-.35*
สมรสมีบุตร	3.49			-

* $p<.05$

จากตารางที่ 33 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสยังไม่มีบุตร และพนักงานที่สมรสยังไม่มีบุตรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านปัจจัยลักษณะงานน้อยกว่าพนักงานที่สมรสมีบุตร

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ($N = 210$)	น้อยกว่า 1 ปี		1-3 ปี		3-5 ปี		สูงกว่า 5 ปี	
	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*	$\bar{X}$	*SD*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	3.08	.54	3.30	.53	3.17	.14	3.24	.60
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	2.46	.67	2.18	.49	2.75	.48	2.71	.88
3. ปัจจัยด้านองค์กร	3.51	.24	3.77	.71	3.44	.44	3.69	0.53
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	2.51	.54	2.27	.69	3.07	.37	2.62	.74
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	3.60	.48	3.73	.74	3.14	.420	3.28	0.89
รวม	3.03	.16	3.05	.32	3.12	.17	3.11	.30

จากตารางที่ 34 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.03, ปฏิบัติงาน 1-3 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.05, ปฏิบัติงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.12 และปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.11

สมมติฐานข้อ (6)

“พนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีมีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรต่างกัน**”**

ตารางที่ 35 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก		*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3	.686	.229	.711	.546
	ภายในกลุ่ม	206	66.241	.322		
	รวม	209	66.927			
2. ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.790	2.264	3.533*	.016
	ภายในกลุ่ม	206	132.005	.41		
	รวม	209	138.799			
3. ปัจจัยด้านองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	1,808	.603	2.164	.093
	ภายในกลุ่ม	206	57.379	.279		
	รวม	209	59.187			
4. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	7.028	2.343	4.857*	.003
	ภายในกลุ่ม	206	99.370	.482		
	รวม	209	106.398			
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3	6.260	2.087	3.149*	.026
	ภายในกลุ่ม	206	136.501	.663		
	รวม	209	142.761			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.175	.058	.709	.548
	ภายในกลุ่ม	206	16.967	.082		
	รวม	209	17.143			

จากตารางที่ 35 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตารางที่ 36, 37, 38

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{x}$	น้อยกว่า 1 ปี 2.46	1-3 ปี 2.18	3- 5 ปี 2.75	มากกว่า 5 ปี 2.71
น้อยกว่า 1 ปี	2.46	-	.28	-.29	-.25
1-3 ปี	2.18		-	-.57*	- .53*
3- 5 ปี	2.75			-	.04
มากกว่า 5 ปี	2.71				-

* p<.05

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 1-3 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปีและมากกว่า 5 ปี

ตารางที่ 37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านลักษณะงาน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{x}$	น้อยกว่า 1 ปี 2.51	1-3 ปี 2.27	3- 5 ปี 3.07	มากกว่า 5 ปี 2.62
น้อยกว่า 1 ปี	2.51	-	.24	-.56*	-.12
1-3 ปี	2.27		-	-.79*	-.35*
3- 5 ปี	3.07			-	-.45*
มากกว่า 5 ปี	2.62				-

* $p<.05$

จากตารางที่ 37 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ 3-5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี และ 1-3 ปี ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกด้านลักษณะงานมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 1-3 ปี แต่น้อยกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 3-5 ปี

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิลแมนูแฟคเจอริ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\overline{x}$	น้อยกว่า 1 ปี 3.60	1-3 ปี 3.73	3- 5 ปี 3.14	มากกว่า 5 ปี 3.28
น้อยกว่า 1 ปี	3.60	-	-.13	.45	.32
1-3 ปี	3.73		-	.59*	.45*
3- 5 ปี	3.14			-	-.13
มากกว่า 5 ปี	3.28				-

* p<.05

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปีมีความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี และมากกว่า 5 ปี