

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับต่อปัจจัยที่ส่งผลให้ตัดสินใจลาออกจากงาน และผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้ในการกำหนดแนวทางการปรับปรุงเพื่อลดและป้องกันการลาออกของพนักงานต่อไป

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	103	46.4
หญิง	119	53.6
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเพศชาย 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	81	36.5
31-35 ปี	82	36.9
36-40 ปี	36	16.2
40 ปีขึ้นไป	23	10.4
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุของพนักงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมามีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อายุช่วงระหว่าง 36 -40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ม.6, ปวช., ปวส.	113	50.9
ปริญญาตรี	96	43.2
ปริญญาโท	13	5.9
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดม.6, ปวช, ปวส. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	33	14.9
10,000-20,000 บาท	112	50.5
20,001-30,000 บาท	37	16.7
มากกว่า 30,000 บาท	40	18.0
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมา มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	43	19.4
1-3 ปี	79	35.6
มากกว่า 3-5 ปี	38	17.1
สูงกว่า 5 ปี	62	27.9
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	118	53.2
สมรส ยังไม่มีบุตร	21	9.5
สมรส มีบุตร	78	35.1
หย่าร้าง	5	2.3
รวม	222	100.0

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน จำนวน 53.2 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีบุตร จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านองค์กร	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.49	0.57	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.48	0.68	มาก
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.46	0.69	มาก
ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร	3.16	0.48	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง	3.13	0.71	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.35	0.47	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พิจารณาตามรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปน้อย คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด	3.70	0.97	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.69	0.98	มาก
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	3.59	1.03	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา	3.88	0.95	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.82	1.05	มาก
6. องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.82	1.03	มาก
7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	3.86	1.04	มาก
8. ปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายมีปริมาณไม่เท่าเทียมกัน	2.51	1.12	น้อย
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ	2.50	1.15	น้อย
รวม	3.49	0.57	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 องค์กรของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69

ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายมีปริมาณไม่เท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 และลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
10. ท่านให้ความเชื่อถือ และยอมรับในตัวหัวหน้างาน	3.79	1.11	มาก
11. ท่านสามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ	3.63	1.13	มาก
12. หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน	3.48	1.26	มาก
13. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ	3.60	1.18	มาก
14. หัวหน้างานของท่านเป็นคนมีความรู้ ความสามารถทั้งในเรื่องงานและการครองใจคน	3.44	1.22	มาก
15. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน	2.81	1.29	ปานกลาง
16. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.70	1.05	มาก
17. เมื่อท่านประสบปัญหาจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.54	0.98	มาก
18. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.84	0.94	มาก
19. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	3.74	0.94	มาก
20. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน	3.38	1.23	ปานกลาง
21. ท่านรู้สึกอึดอัดใจอย่างไม่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน	3.32	1.24	ปานกลาง
22. ท่านมีความรู้สึกว่ามีกรแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน	3.04	1.32	ปานกลาง
รวม	3.49	0.68	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ท่านให้ความเชื่อถือ และยอมรับในตัวหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ท่านสามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 เมื่อท่านประสบปัญหาจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 หัวหน้างานของท่านเป็นคนมีความรู้ ความสามารถทั้งในเรื่องงานและการครองใจคน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ท่านรู้สึกอึดอัดใจอย่างไม่มีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ท่านมีความรู้สึกว่ามีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
23. ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น	4.02	0.89	มาก
24. ท่านพอใจสัญญาจ้างงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.64	1.06	มาก
25. ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า	3.99	0.92	มาก
26. องค์กรของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติมปรับปรุงพัฒนาตนเอง	3.61	1.12	มาก
27. ท่านพอใจวิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่	3.16	1.19	ปานกลาง
28. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.92	1.21	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
29. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ	3.35	1.18	ปานกลาง
30. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน	3.32	1.08	ปานกลาง
31. ท่านมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่	3.41	1.11	มาก
32. ท่านสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	1.06	มาก
33. องค์กรของท่านไม่ให้ความสนใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	3.32	1.19	ปานกลาง
34. ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.27	1.17	ปานกลาง
รวม	3.46	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ท่านพอใจสัญญาจ้างงานขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 องค์กรของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติมปรับปรุงพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ท่านสามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ท่านมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 องค์กรของท่านไม่ให้ความสนใจในการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ท่านไม่มีอิสระในการใช้วิจารณญาณเพื่อตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ท่านพอใจ

วิธีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
35. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว	3.64	0.91	มาก
36. ผู้บริหารขององค์กรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงาน	3.47	0.99	มาก
37. การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม	3.14	1.15	ปานกลาง
38. การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความรู้ความสามารถ	3.21	1.17	ปานกลาง
39. องค์กรของท่านไม่มีนโยบายหรือแผนงานชัดเจนเพียงพอ	3.05	1.19	ปานกลาง
40. ท่านไม่ค่อยได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างเพียงพอ	3.13	1.18	ปานกลาง
41. องค์กรมีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป	2.81	1.23	ปานกลาง
42. นโยบายการบริหารงานขององค์กรยังไม่เหมาะสม	2.86	1.21	ปานกลาง
รวม	3.16	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานมีความเหมาะสมดีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ผู้บริหารขององค์กรใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ท่านไม่ค่อยได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวขององค์กรอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 องค์กรของท่านไม่มีนโยบายหรือแผนงานชัดเจนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 นโยบายการบริหารงานขององค์กรยังไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 และองค์กรมีนโยบายที่เอารัดเอาเปรียบพนักงานมากเกินไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
43. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.86	1.07	มาก
44. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	3.53	1.20	มาก
45. อัตราการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	3.05	1.14	ปานกลาง
46. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.01	1.18	ปานกลาง
47. สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.18	1.13	ปานกลาง
48. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน	3.56	1.24	มาก
49. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	2.67	1.23	ปานกลาง
50. องค์กรควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่	2.20	1.10	น้อย
รวม	3.13	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 อัตราการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และองค์กรควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.20 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความตั้งใจลาออก โดยภาพรวม

ความตั้งใจลาออก	\bar{X}	SD	มีผลระดับ
1. ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.47	1.34	มาก
2. หากมีงานก้ำวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	2.72	1.42	ปานกลาง
3. ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่น	3.19	1.31	ปานกลาง
4. ท่านกำลังมองหางานใหม่	3.56	1.40	มาก
5. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้	3.31	1.39	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	2.95	1.16	ปานกลาง
7. ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	3.29	1.29	ปานกลาง
8. ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม	3.02	1.16	ปานกลาง
9. ท่านคิดว่าการปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก	2.68	1.18	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.13	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 แสดงว่าพนักงานมีความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านกำลังมองหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 หากมีงานก้ำวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และท่านคิดว่าการปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานภาควิชาชีพ
วิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่งต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	SD	t	p
ชาย	3.0431	0.88414	-1.485	0.139
หญิง	3.2120	0.80890	-1.476	0.142

จากตารางที่ 14 แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2.702	3	0.901	1.260	0.289
ภายในกลุ่ม	155.815	218	0.715		
รวม	158.517	221			

จากตารางที่ 15 แสดงว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไม่
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.402	2	0.701	0.977	0.378
ภายในกลุ่ม	157.115	219	0.717		
รวม	158.517	221			

จากตารางที่ 16 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	MS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	1.583	3	0.528	0.733	0.533
ภายในกลุ่ม	156.934	218	0.720		
รวม	158.517	221			

จากตารางที่ 17 แสดงว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	7.912	3	2.637	3.818	0.111
ภายในกลุ่ม	150.605	218	0.691		
รวม	158.517	221			

จากตารางที่ 18 แสดงว่าพนักงานที่มีตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	SS	df	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	4.185	3	1.395	1.970	0.119
ภายในกลุ่ม	154.332	218	0.708		
รวม	158.517	221			

จากตารางที่ 19 แสดงว่าพนักงานที่มีตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออก

ปัจจัยด้านองค์กร	n	การตัดสินใจลาออก		มีผลระดับ
		r	p	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	222	0.301	0.000 **	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	222	0.302	0.000 **	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	222	0.323	0.000 **	ปานกลาง
ด้านนโยบายการบริหารงานของบุคลากร	222	0.248	0.000 **	ต่ำ
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง	222	0.239	0.000 **	ต่ำ
รวม	222	0.378	0.000 **	ปานกลาง

** $p < 0.05$

จากตารางที่ 20 แสดงผลการทดสอบด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับการหาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออก พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมมีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านนโยบายการบริหารงานของบุคลากรและด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องมีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05