

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การลาออก โดยสมัครใจของแรงงานใน จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลที่ได้จากผลการศึกษาและมี ข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การสรุปผลการวิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

จำแนกตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงซึ่งมีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และเพศชายจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 31.5

จำแนกตามอายุ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 24 - 30 ปี เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25 ปีมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 และ 27 ปี มีจำนวนปีละ 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 28 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 24 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 30 ปี มีจำนวน 21 คนคิดเป็นร้อยละ 5.9

จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสดมีจำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 สถานภาพสมรสมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ มีจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7

จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ที่ ระดับปริญญาตรีมีจำนวน 202 คนคิดเป็นร้อยละ 56.9 ระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 17.7 ระดับ ปวช./ปวส. มีจำนวน 60 คนคิดเป็นร้อยละ 16.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีจำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 2.3

จำแนกตามรายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนการลาออกอยู่ที่ไม่เกิน 7,000 บาท มีจำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 36.3 รายได้ก่อนการลาออกอยู่ระหว่าง 7,000 – 10,000 บาทมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 รายได้ก่อนการลาออกอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาทและ รายได้ก่อนการลาออกมากกว่า 15,000 บาทมีจำนวนอย่างละ 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 เท่ากัน

จำแนกตามสาขาอาชีพก่อนการลาออก พบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นพนักงานให้บริการมีจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 25.1 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานขายมีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 15.2 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานบัญชีมีจำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 9.9 ประกอบอาชีพเป็นลูกจ้างรัฐและพนักงานธนาคารมีจำนวนสาขาอาชีพละ 23 คนคิดเป็นร้อยละ 6.5 ประกอบอาชีพเป็นครู/อาจารย์มีจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 2.8 และประกอบอาชีพเป็นพนักงานราชการมีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.7

ในที่นี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระบุสาขาอาชีพเพิ่มเติมไว้ดังนี้คือประกอบอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชนมีจำนวน 72 คนคิดเป็นร้อยละ 20.3 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานโรงงานมีจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 5.6 ประกอบอาชีพเป็นผู้ช่วยพยาบาลมีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.7 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานการตลาดมีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.1 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานธุรการมีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.8 ประกอบอาชีพเป็นพนักงานการเงินและพนักงานขับรถมีจำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 0.6 และประกอบอาชีพเป็นช่างเทคนิค พนักงานคลินิก พนักงานส่งของ พนักงานมูลนิธิ เลขานุการและพนักงานศูนย์ความงามมีจำนวนสาขาอาชีพละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.3

จำแนกตามระยะเวลาในการร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออก พบว่าส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออกระหว่าง 1 ปีถึง 2 ปีมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 ระยะเวลามากกว่า 3 ปีมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระยะเวลาระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี มีจำนวน 91 คนคิดเป็นร้อยละ 25.6 และใช้เวลาร่วมงานกับองค์กรล่าสุดก่อนที่จะลาออกน้อยกว่า 6 เดือนมีจำนวน 142 คนคิดเป็นร้อยละ 11.8

จำแนกตามเหตุผลในการตัดสินใจลาออกครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่ต้องการเปลี่ยนงานใหม่มีจำนวน 172 คนคิดเป็นร้อยละ 48.5 ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัวมีจำนวน 63 คนคิดเป็นร้อยละ 17.7 ต้องการศึกษาต่อมีจำนวน 34 คนคิดเป็นร้อยละ 9.6 ยังคงไม่ชอบงานที่ทำมีจำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ 6.5 และได้งานใหม่ที่มีจำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 5.1

ในที่นี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุเหตุผลในการตัดสินใจลาออกเพิ่มเติมไว้ดังนี้คือกลับภูมิลำเนาจำนวน 13 คนคิดเป็นร้อยละ 3.7 รายได้ไม่เพียงพอมีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 2.0 ความก้าวหน้าและสุขภาพมีจำนวนเหตุผลละ 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.7 มีปัญหากับผู้บังคับบัญชามีจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 1.1 ไม่สะดวกในการเดินทางมีจำนวน 3 คนคิดเป็นร้อยละ 0.8 แต่งงานและพักผ่อนมีจำนวนเหตุผลละ 2 คนคิดเป็นร้อยละ .06 และความไม่มั่นคงของนายจ้าง ตักรรภ์ และอันตรายจากการทำงานมีจำนวนเหตุผลละ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.3

จำแนกตามระยะเวลาในการตัดสินใจลาออก พบว่าส่วนใหญ่ใช้ระยะเวลาในการตัดสินใจลาออกระยะเวลา 1 เดือนมีจำนวน 182 คนคิดเป็นร้อยละ 51.3 ระยะเวลา 3 เดือนมีจำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 29.0 ระยะเวลา 6 เดือนมีจำนวน 55 คนคิดเป็นร้อยละ 15.5 ระยะเวลา มากกว่า 1 ปีมีจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 2.8 และระยะเวลา 1 ปีมีจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 1.4

จำแนกตามผู้มีอิทธิพลและมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจลาออกครั้งนี้ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเลือกผู้ที่มีอิทธิพลและมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการตัดสินใจลาออก เป็นตนเองมีจำนวน 249 คนคิดเป็นร้อยละ 70.1 ผู้มีอิทธิพลเป็นสามี/ภรรยา มีจำนวน 40 คนคิดเป็น ร้อยละ 11.3 ผู้มีอิทธิพลเป็นพ่อ/แม่มีจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 11 และผู้มีอิทธิพลเป็นเพื่อน/ เพื่อนร่วมงานมีจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 3.1

ในที่นี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุผู้มีอิทธิพลและมีส่วนช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจลาออกเพิ่มเติมคือผู้มีอิทธิพลเป็นหัวหน้างานมีจำนวน 7 คนคิดเป็นร้อยละ 2.0 ผู้มีอิทธิพลเป็นแฟนมีจำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 1.7 ผู้มีอิทธิพลเป็นองค์กรมีจำนวน 3 คนคิด เป็นร้อยละ 0.8 และผู้มีอิทธิพลเป็นบุตรมีจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.3

5.1.2 พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) มีระดับความคิดเห็นต่อ พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกอยู่ในระดับปานกลางหรือเฉย ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย รวม ผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน มากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นด้านพฤติกรรมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.98 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.866 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
2. ระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.861 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
3. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของตัวพนักงานก่อนการลาออก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.82 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)

5.1.3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกอยู่ในระดับปานกลางหรือมีผลปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) แต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ความพึงพอใจต่องาน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.97 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.000 (ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก)
2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ความผูกพัน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.89 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.816 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ความเครียดจากการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.12 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.885 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
4. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.06 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.791 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
5. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยระดับองค์กร (การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.00 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.856 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
6. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยระดับองค์กร (การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.69 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.948 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)
7. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยระดับองค์กร (การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน) มีค่าเฉลี่ยรวม

เท่ากับ 2.96 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.949 (ระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก)

8. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานแยกตามปัจจัยระดับองค์กร (การจ่ายผลตอบแทน) มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.28 (จัดอยู่ในระดับปานกลาง) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.089 (ระดับความคิดเห็นแตกต่างกันมาก)

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ และปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

1. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือเฉย ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 2.82 และมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกส่วน

ของความคิดเห็นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากหรือเห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ด้านที่ 1 ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58

มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกส่วนของความคิดเห็นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางหรือเฉย ๆ โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ด้านที่ 2 ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17

ด้านที่ 3 การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย,ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมดซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ด้านที่ 4 ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88

ด้านที่ 5 ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

มีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกส่วนของความคิดเห็นด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อยหรือไม่เห็นด้วย โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมดังนี้

ด้านที่ 1 ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57

ด้านที่ 2 การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลงซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

ด้านที่ 3 การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19

2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางหรือมีผลปานกลางโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.00 และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในแต่ละด้านดังนี้

- ด้านที่ 1 การจ่ายผลตอบแทน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28
- ด้านที่ 2 ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12
- ด้านที่ 3 ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06
- ด้านที่ 4 การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00
- ด้านที่ 5 ความพึงพอใจต่องาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97
- ด้านที่ 6 การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96
- ด้านที่ 7 ความผูกพัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89
- ด้านที่ 8 การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70

5.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ (Paired – Samples T-Test)

ระหว่างความคิดเห็นด้านพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับพฤติกรรมและทัศนคติที่แสดงออกมาก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) แสดงความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่น ไว้ดังนี้คือ

1. ความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นที่ไม่มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พฤติกรรมการมาทำงานสาย ทัศนคติด้านการงานเหนื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ ทัศนคติด้านความกระตือรือร้นลดลง ทัศนคติด้านความพึงพอใจต่องานลดลง และทัศนคติเกี่ยวกับรู้สึกเครียดและกดดันลดลงหลังจากการลาออก พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่น
2. ความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นที่มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พฤติกรรมการขาดงาน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทัศนคติด้านการให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง และทัศนคติด้านการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลงพบว่ามีค่าแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่น โดยคิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า

ส่วนพฤติกรรมกลางานพบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างตนเองกับผู้อื่น โดยให้
ความคิดเห็นว่าตนเองแสดงพฤติกรรมมากกว่า

**5.1.6 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างพฤติกรรมก่อนการ
ลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของ
แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่**

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การใช้สิทธิวันลา
Behavior_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงาน
ของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียด
จากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาท
ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
(POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับ
นัยสำคัญ 0.01

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

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

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงานลดลง Behavior_4) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การหยุดงานไม่บอกล่วงหน้า Behavior_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสนใจกับเป้าหมายลดลง Behavior_6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้านความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความผูกพัน (Enga) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) และการจ่ายผลตอบแทน (Pay) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

พฤติกรรมก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การใช้สิทธิวันลา Behavior_7) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ด้าน ความผูกพัน (Enga) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ทั้งนี้ไม่พบความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญกับตัวแปรความพึงพอใจต่องาน (JoSat) ความเครียดจากการทำงาน (Stress) ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (Psy) การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (LMX) การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (POF) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (POS) การจ่ายผลตอบแทน (Pay)

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

5.1.7 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของ การตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัด เชียงใหม่ (การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน (Behavior_1)) โดยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานใน จังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อน การลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลา พักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความ ต้องการ (Fac_Pay_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความแตกต่างของ ค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) และความไม่ ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ ตัดสินใจลาออกด้านการพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 21.9 โดย ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานใจการพยากรณ์เท่ากับ ± 1.135

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อ ตัวแปรทั้ง 5 (Fac_Pay_4, Fac_POS_5, Fac_Enga_3, Fac_POS_1, Fac_Psy_7) มีระดับเพิ่มขึ้นการ พยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน) ให้หมด (Behavior_1) โดยรวมก็จะมีการ เพิ่มขึ้นด้วย

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

$$\text{Behavior}_1 = 1.596 + 0.276 (\text{Fac_Pay}_4) + 0.146 (\text{Fac_POS}_5) + 0.184 (\text{Fac_Enga}_3) + 0.189 (\text{Fac_POS}_1) + 0.143 (\text{Fac_Psy}_7)$$

5.1.8 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ (Behavior_2)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

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

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

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

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

5.1.9 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) และการไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

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

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

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

$$\text{Behavior}_3 = 0.729 + 0.124 (\text{Fac_JoSat_1}) + 0.225 (\text{Fac_Psy_3}) + 0.198 (\text{Fac_Pay_4}) + 0.135 (\text{Fac_Psy_9}) + 0.200 (\text{Fac_Psy_7}) + 0.194 (\text{Fac_POS_1}) + 0.162 (\text{Fac_Enga_3}) + 0.109 (\text{Fac_POS_4})$$

5.1.10 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) การไม่ได้รับความร่วมมือจาก

เพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่เป็น
 ธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2)
 ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับ
 ความต้องการ (Fac_Pay_4) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) และ
 ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ
 ตัดสินใจลาออกด้านการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 9
 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5, Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_LMX_1, Fac_Pay_4,
 Fac_Psy_7, Fac_POS_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ได้ร้อยละ 28.6 โดย
 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.956

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5,
 Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_Pay_4, Fac_Psy_7, Fac_POS_1) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดง
 ว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Psy_9, Fac_POS_5,
 Fac_Pay_1, Fac_LMX_2, Fac_Pay_4, Fac_Psy_7, Fac_POS_1) มีระดับเพิ่มขึ้นการให้ความสำคัญ
 ต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง (Behavior_4) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย

ในขณะที่ตัวแปรอีกหนึ่งตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_LMX_1) แสดงว่าส่งผลทางลบ
 ต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรที่มีระดับลดลงการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง
 ก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานใน
 จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

$$\text{Behavior}_4 = 0.206 + 0.265 (\text{Fac_Enga}_3) + 0.177 (\text{Fac_Psy}_9) + 0.113$$

$$(\text{Fac_POS}_5) + 0.215 (\text{Fac_Pay}_1) + 0.262 (\text{Fac_LMX}_2) - 0.229 (\text{Fac_LMX}_1) + 0.151$$

$$(\text{Fac_Pay}_4) + 0.155 (\text{Fac_Psy}_7) + 0.148 (\text{Fac_POS}_1)$$

5.1.11 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลียจากการทำงาน (Fac_Stress_3) สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) งานขาดความท้าทาย (Fac_POF_1) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) และการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกด้านการลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5) กับกลุ่มตัวแปรทั้ง 9 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_4, Fac_POS_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยได้ร้อยละ 23.2 โดยค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.981

เมื่อพิจารณาจากค่า β ของตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_5, Fac_POS_4) พบว่าทั้งหมดมีค่าเป็นบวก แสดงว่าส่งผลทางบวกต่อตัวแปรตาม คือ เมื่อตัวแปรทั้ง 8 (Fac_Enga_3, Fac_Stress_3, Fac_Pay_4, Fac_Pay_1, Fac_POF_1, Fac_LMX_2, Fac_POS_5, Fac_POS_4) มีระดับเพิ่มขึ้น การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า (Behavior_5) โดยรวมก็จะมีระดับเพิ่มขึ้นด้วย ในขณะที่ตัวแปรอีกสองตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_LMX_1) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับลดลง การลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

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

5.1.12 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง Behavior_6)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง (Behavior_6)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา (Fac_POS_3) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) และการได้รับมอบหมายงานมากเกินไป (Fac_Stress_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

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

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

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

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

5.1.13 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรด้านปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน (Fac_Psy_6) ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) และความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

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

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

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

$$\text{Behavior}_7 = 2.12 + 0.150 (\text{Fac_Psy}_6) + 0.128 (\text{Fac_Enga}_4) + 0.096 (\text{Fac_Pay}_1)$$

5.1.14 ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) กับตัวแปรตาม (พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8)) โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise multiple regression analysis) พบว่าตัวแปรต้นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกจากงานของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (JoSat, Enga, Stress, Psy, LMX, POF, POS, Pay) ต่อพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ (ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8)) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (Fac_Psy_4) ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ (Fac_Stress_2) และความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป (Fac_Enga_2) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลสูงสุด

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

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

ในขณะที่ตัวแปรอีกสองตัวที่มีค่าเป็นลบคือ (Fac_Psy_4, Fac_Enga_2) แสดงว่าส่งผลทางลบต่อตัวแปรตามคือเมื่อตัวแปรทั้งสองมีระดับลดลงความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานก็จะมีระดับเพิ่มขึ้น

สมการที่ใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมเป็นดังนี้ คือ

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

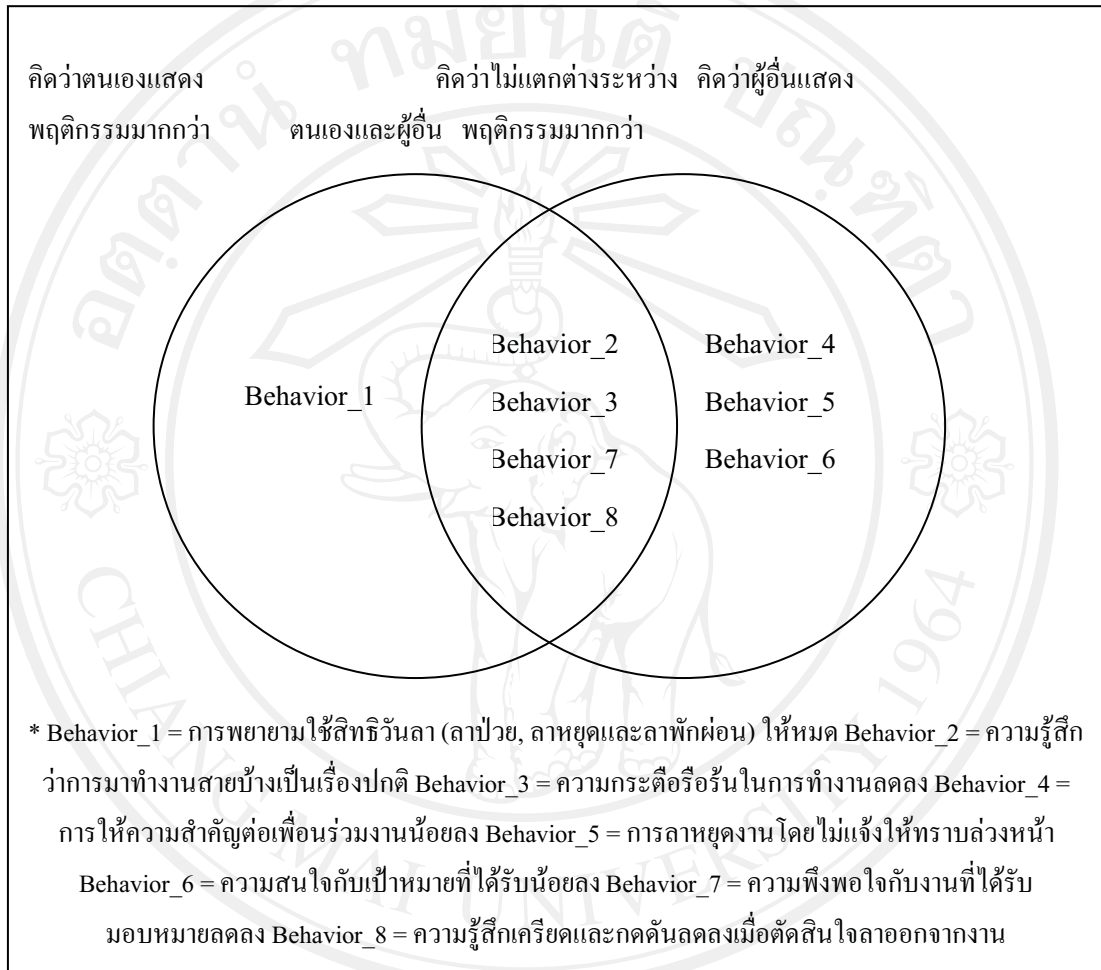
$$\text{Behavior}_8 = 1.504 + 0.309 \text{ Fac_LMX}_1 + 0.215 (\text{Fac_Enga}_4) + 0.193 (\text{Fac_POS}_5) - 0.184 (\text{Fac_Psy}_4) + 0.172 (\text{Fac_JoSat}_1) + 0.141 (\text{Fac_Stress}_2) - 0.141 (\text{Fac_Enga}_2)$$

5.2 อภิปรายผล

ในส่วนนี้ผู้ศึกษามุ่งสนใจไปที่

- การเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกระหว่างตนเองกับผู้อื่น
- การทดสอบแบบจำลองในการศึกษาในระดับตัวแปร (Variable level)
- ค้นหาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมก่อนการลาออกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

การเปรียบเทียบพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม (แรงงานในจังหวัดเชียงใหม่) แสดงความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นไว้ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 แสดงความแตกต่างระดับความคิดเห็น

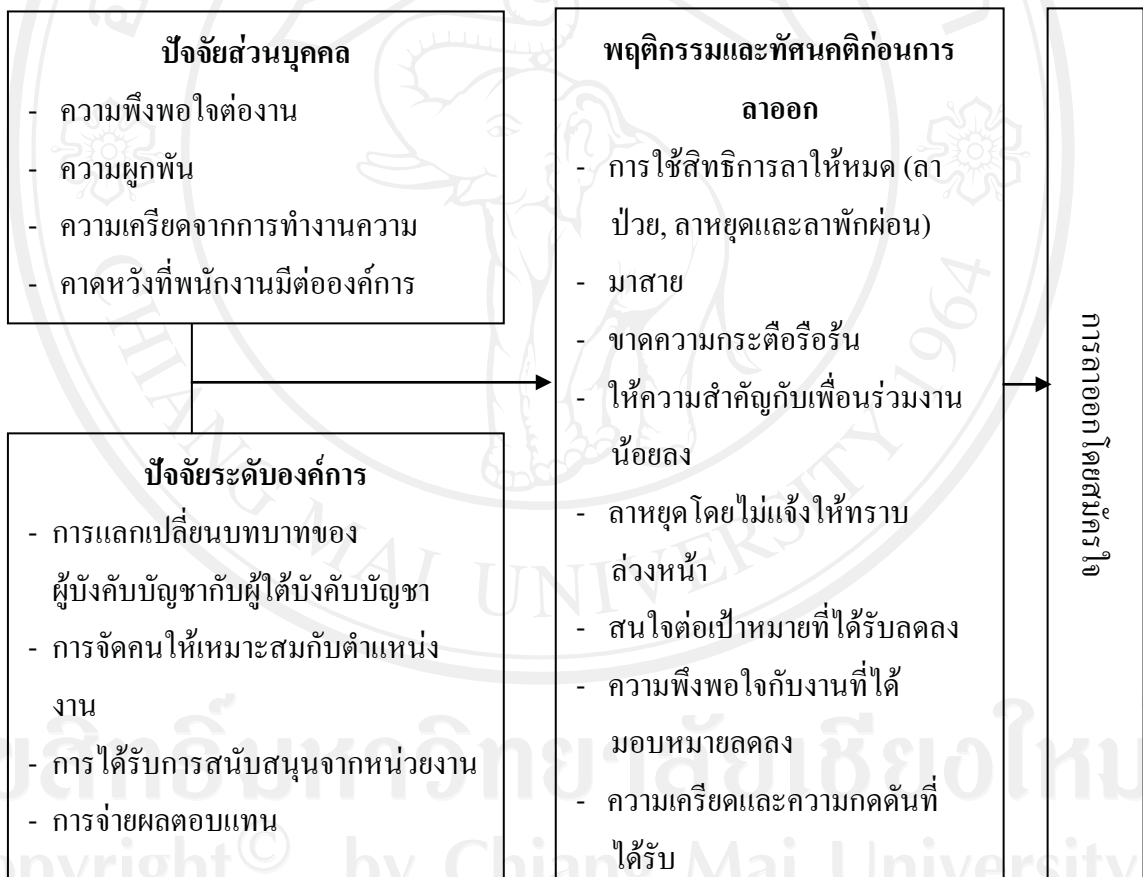
จากภาพที่ 5.1 การทดสอบสมมติฐานสองกลุ่มที่สัมพันธ์กัน (Paired – Samples

T-Test) ในตารางที่ 4.26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกระหว่างตนเองและผู้อื่นไว้ดังนี้

พบว่าไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นคือ พฤติกรรมการมาทำงานสาย ทัศนคติด้านการงานเฉื่อยชา ขาดประสิทธิภาพ ทัศนคติด้านความกระตือรือร้นลดลง ทัศนคติด้านความพึงพอใจต่องานลดลง และทัศนคติเกี่ยวกับรู้สึกเครียดและกดดันลดลงหลังจากการลาออก

พบว่ามีความแตกต่างกันระหว่างความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติของตนเองและความคิดเห็นทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติที่มีต่อผู้อื่นมีอยู่ 2 ส่วนด้วยกันคือในส่วนที่คิดว่าตนเองแสดงพฤติกรรมมากกว่า คือ พฤติกรรมการลางาน และสำหรับในส่วนที่คิดว่าผู้อื่นแสดงพฤติกรรมมากกว่า คือ พฤติกรรมการขาดงาน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ทัศนคติด้านการให้ความสนใจต่อเป้าหมายลดลง และทัศนคติด้านการให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานลดลง

การทดสอบแบบจำลองในการศึกษาในระดับตัวแปร (Variable level) โดยศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งการลาออกจากงาน โดยสมัครใจของแรงงานในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคลและในด้านปัจจัยระดับองค์กรดังภาพที่ 5.2



ภาพที่ 5.2 แบบจำลองที่ 1

จากภาพที่ 5.2 แบบจำลองที่ 1 ตั้งสมมติฐานตามทฤษฎีและหลักฐานจากการ ทบทวนวรรณกรรมว่าการตัดสินใจลาออกจากนั้นไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคิดหรือการ ตัดสินใจชั่ววูบ แต่เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาในการพัฒนาก่อนที่จะลาออกจริง ซึ่งสะท้อนออกมา ในรูปแบบของพฤติกรรมต่าง ๆ ก่อนการลาออกจากงานดังนั้นถ้าจะเข้าใจการลาออกจึงต้องศึกษา ถึงพฤติกรรมก่อนการลาออกจริง และสาเหตุของพฤติกรรมเหล่านั้น ในที่นี้ได้กำหนดพฤติกรรม ของพนักงานที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและทัศนคติ 8 ด้านและได้กำหนดสาเหตุของพฤติกรรม ไว้ 2 สาเหตุคือปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การ โดยได้ทำการสอบถามไปยังแรงงานใน จังหวัดเชียงใหม่ที่ลาออกจากงานด้วยความสมัครใจทั้งทางด้านพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการ ลาออกและปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งการลาออกนั้น

จากการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ในตาราง ที่ 4.27 พบว่าพฤติกรรมก่อนการลาออกเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ ตัดสินใจลาออกจากงานในทุกด้านทั้งปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์การที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แบบจำลองที่ 1 สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกกับพฤติกรรมก่อนการลาออกจึงสามารถปรับปรุงแบบจำลองที่ 1 ในระดับตัวแปรได้ดังนี้

1. จากตารางที่ 4.28 พบว่าพฤติกรรมด้านการพยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย,ลา หยุคและลาพักผ่อน) ให้หมด(Behavior_1) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) การไม่ได้รับการฝึกอบรมใน ตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)

2. จากตารางที่ 4.29 พบว่าพฤติกรรมด้านความรู้สึกว่าการทำงานสายบ้าง เป็นเรื่องปกติ (Behavior_2) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ความ แตกต่างของค่านิยมกับองค์การ (Fac_Enga_3) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) ความ ไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) การไม่ได้รับ ความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)

3. จากตารางที่ 4.30 พบว่าทัศนคติด้านความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง (Behavior_3) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่ ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน (Fac_Psy_3) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)

4. จากตารางที่ 4.31 พบว่าทัศนคติด้านการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน น้อยลง (Behavior_4) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2) ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน (Fac_POS_1) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)

5. จากตารางที่ 4.32 พบว่าพฤติกรรมด้านการลาหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้ทราบ ล่วงหน้า (Behavior_5) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์กร (Fac_Enga_3) ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน (Fac_Stress_3) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน (Fac_LMX_2) งานขาดความท้าทาย (Fac_POF_1) การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน (Fac_POS_4) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (Fac_Pay_4)

6. จากตารางที่ 4.33 พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับ น้อยลง (Behavior_6) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป (Fac_Stress_1) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (Fac_Psy_7) การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (Fac_Psy_9) งานขาดความน่าสนใจ (Fac_POF_3) ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา (Fac_POS_3) การไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5) และความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)

7. จากตารางที่ 4.34 พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง (Behavior_7) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่ ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน (Fac_Psy_6) และความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (Fac_Pay_1)

8. จากตารางที่ 4.35 พบว่าทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน (Behavior_8) ที่มีผลต่อปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการตัดสินใจลาออกได้แก่ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (Fac_JoSat_1) ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป (Fac_Enga_2) ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก (Fac_Enga_4) ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน (Fac_Psy_4) ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับ (Fac_Stress_2) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (Fac_LMX_1) และการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน (Fac_POS_5)

สำหรับตัวแปรที่มีค่าเบต้า (β) เป็นลบคือ ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน ที่แฝงอยู่ในพฤติกรรมและทัศนคติก่อนการลาออกทั้งในด้านของพฤติกรรมด้านการให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานน้อยลง และการลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า สามารถอธิบายได้ว่ายิ่งความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานมีน้อยเท่าใดพฤติกรรมทางด้านการให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานก็จะลดลง และพฤติกรรมด้านการลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าก็จะมีระดับเพิ่มมากขึ้น

สำหรับในส่วนของพฤติกรรมทางด้านความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน มีตัวแปรที่มีค่าเป็นลบสองตัวแปรด้วยกันคือความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป และภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน สามารถอธิบายได้ว่ายิ่งมีความรู้สึกที่อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป และภาระงานที่ตรงกับตรงกับตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นความรู้สึกเครียดและกดดันเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานก็จะลดลง

เมื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบกับข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามได้บอกให้ทราบถึงสาเหตุที่สำคัญที่สุดของการลาออกและสิ่งที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุงมากที่สุดจากตารางที่ 4.22 -4.23 ไว้ดังนี้

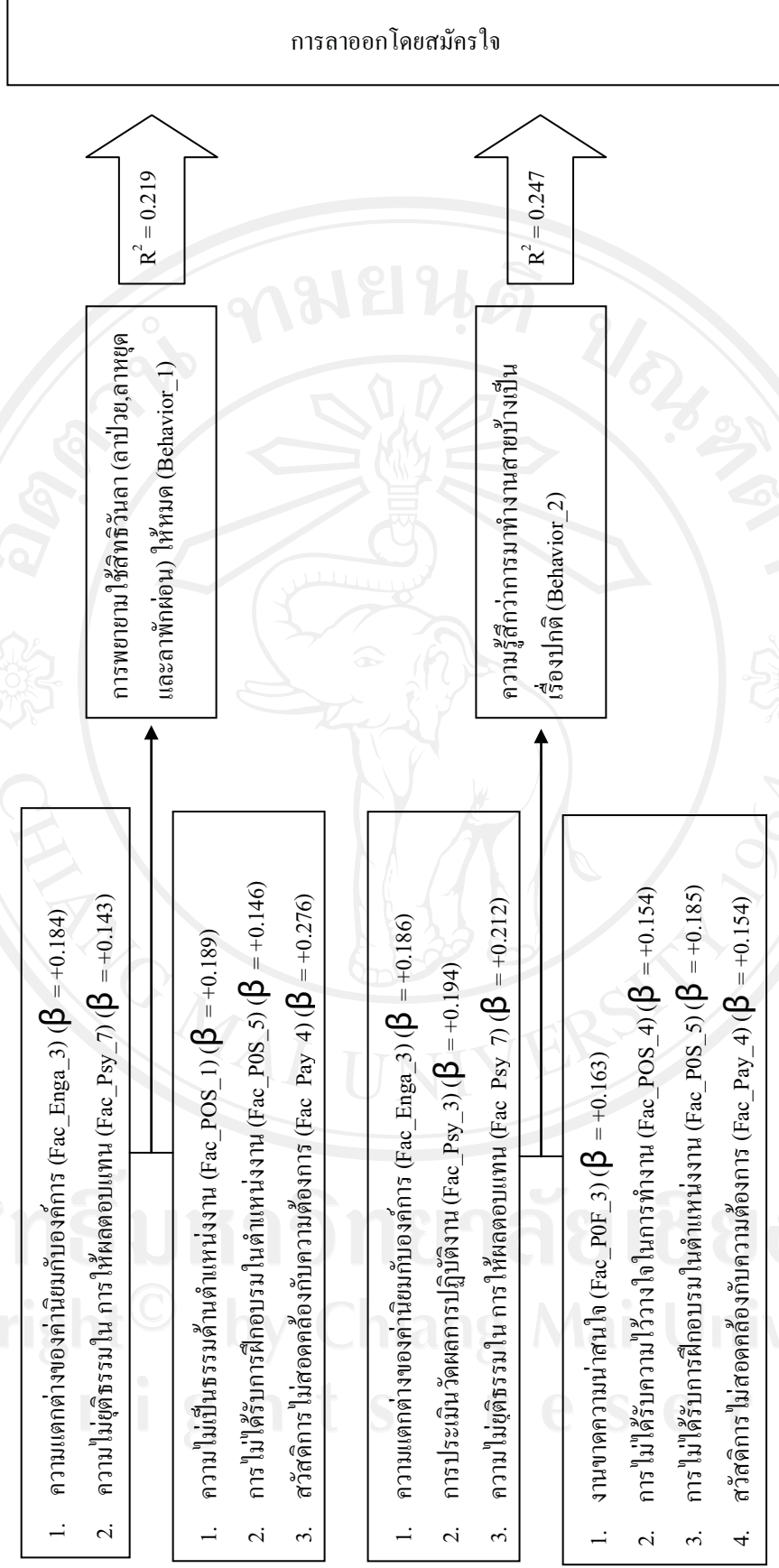
1. สำหรับสาเหตุที่สำคัญที่สุดของการลาออก คือ ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (ร้อยละ 9) ความเครียดจากการทำงานและเป้าหมายที่ได้รับ (ร้อยละ 6.5) ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน (ร้อยละ 5.1) ความไม่ชอบต่องานที่ทำ (ร้อยละ 4.2) งานขาดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน (ร้อยละ 3.9) และการรับผิดชอบเกินหน้าที่ (ร้อยละ 3.9)

2. สำหรับสิ่งที่ต้องการให้องค์กรปรับปรุงมากที่สุด คือ สวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน (ร้อยละ 9) ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน (ร้อยละ 8.5) ความไม่เหมาะสมของค่าของแทนที่ได้รับกับตำแหน่งงาน (ร้อยละ 8.5) ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน (ร้อยละ 5.4) ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา (ร้อยละ 5.1) งานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ร้อยละ 4.8) และระดับเงินเดือนเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น (ร้อยละ 3.1) ดังนั้นจึงสามารถแสดงแบบจำลองที่ 1 ในรายละเอียดระดับตัวแปรได้ ดังแผนภาพที่ 5.2

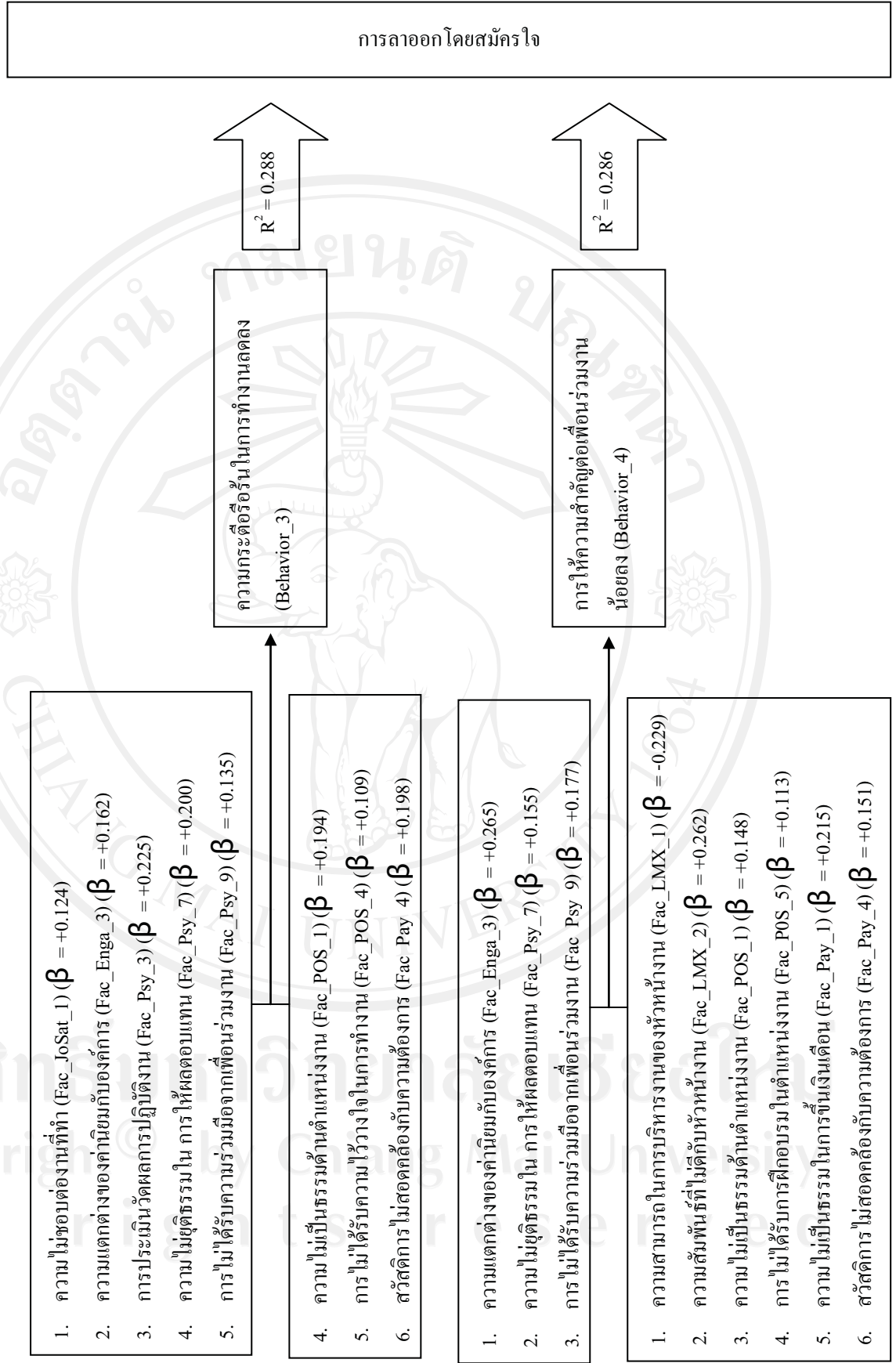


ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

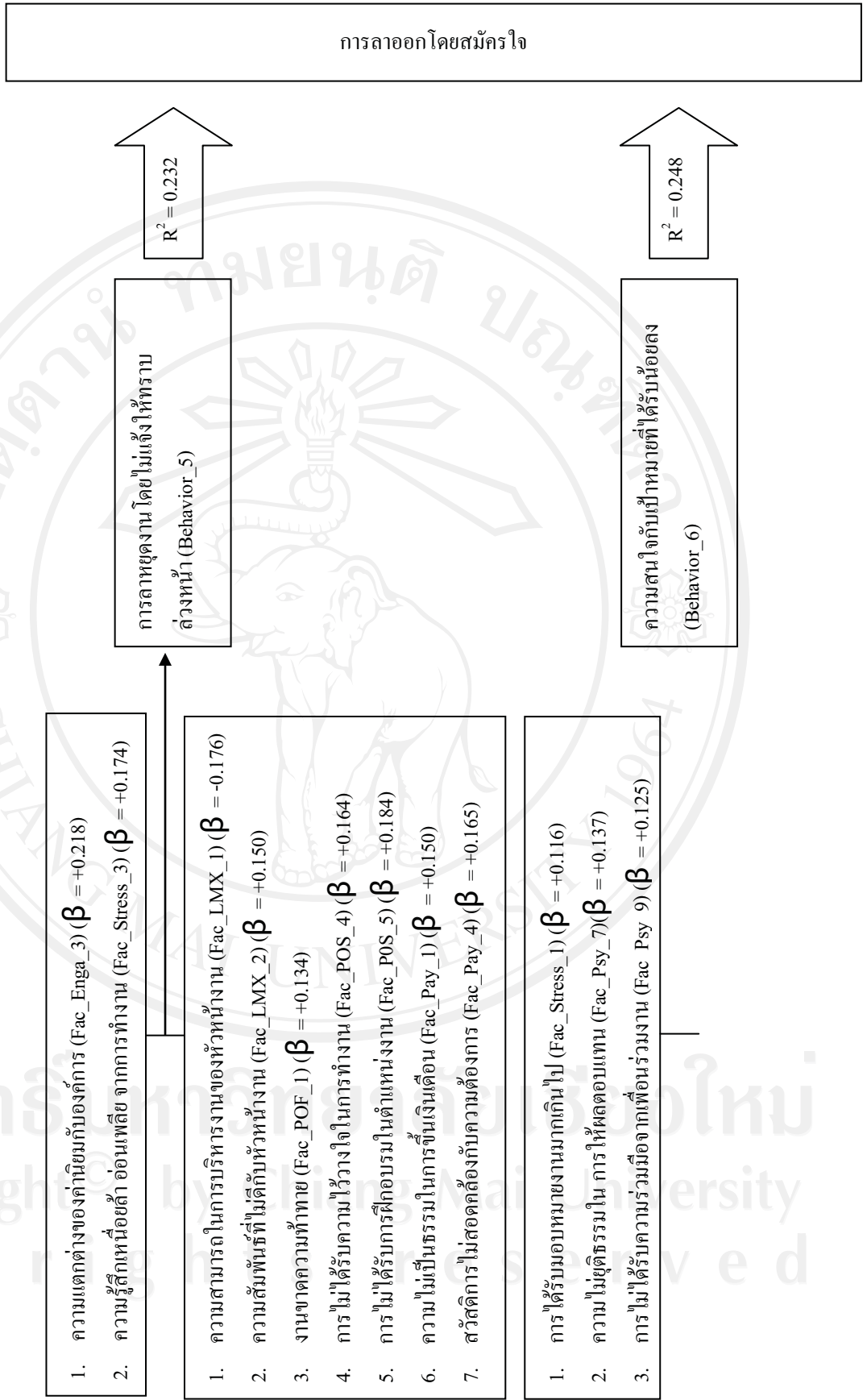
แผนภาพที่ 5.3 Model พฤติกรรมก่อนการลาออกและสาเหตุของพฤติกรรมนั้น

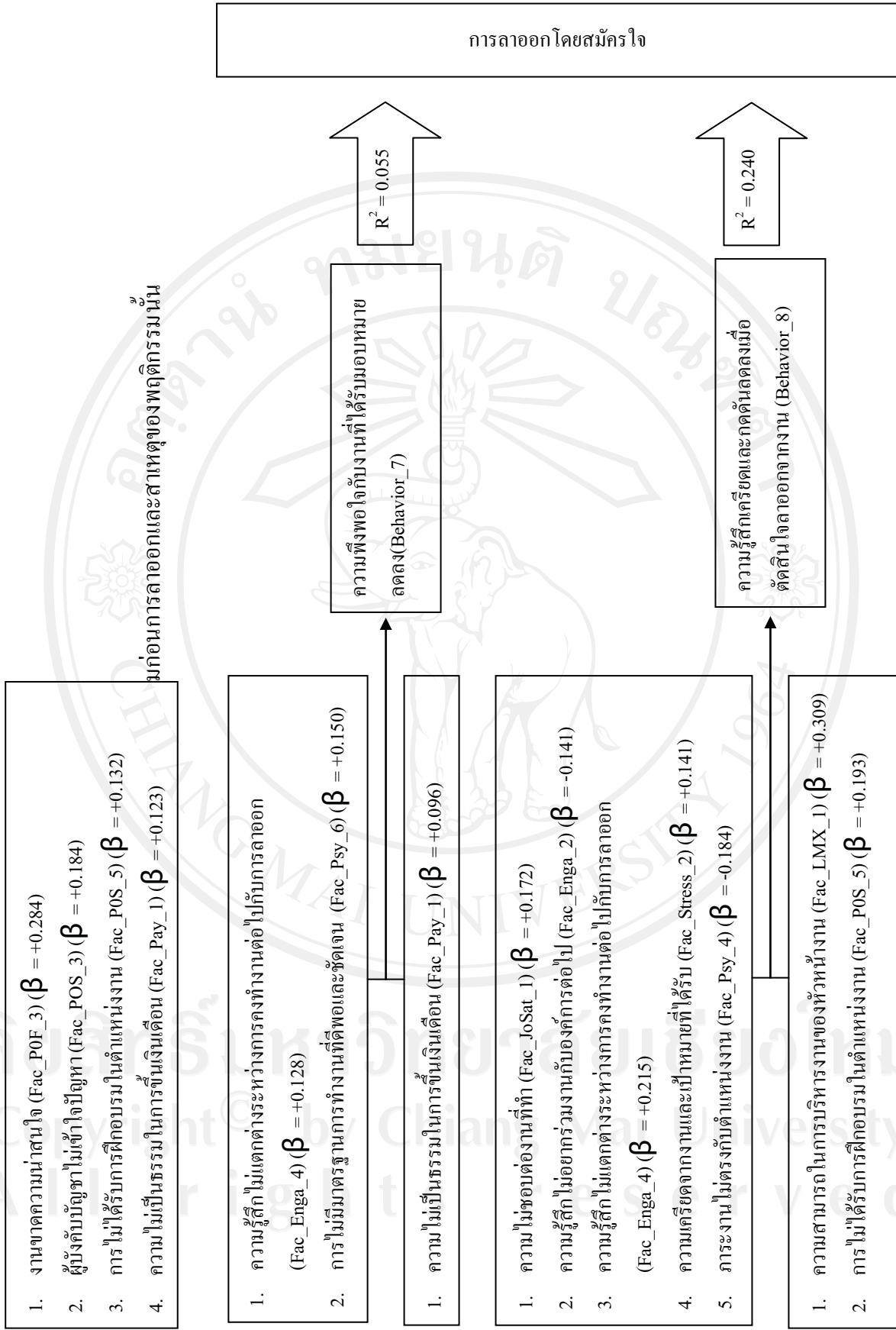


แผนภาพที่ 5.3 (ต่อ) Model พฤติกรรมก่อนการลาออกและสาเหตุของพฤติกรรมนั้น



แผนภาพที่ 5.3 (ต่อ) Model พฤติกรรมก่อนการลาออกและสาเหตุของพฤติกรรมการนั้น





จากภาพ 5.3 สรุปได้ว่าตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมก่อนการลาออกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การสามารถแบ่งได้ดังนี้คือ

ตัวแปรระดับบุคคลด้านความพึงพอใจต่องาน (ความไม่ชอบต่องานที่ทำ) ด้านความผูกพัน (ความรู้สึกไม่อยากร่วมงานกับองค์การต่อไป, ความแตกต่างของค่านิยมกับองค์การ และความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก) ด้านความเครียดจากการทำงาน (การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป, ความเครียดจากงานและเป้าหมายที่ได้รับและ ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน) ด้านความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การ (การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน, ภาระงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน, การไม่มีมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน, ความไม่ยุติธรรมใน การให้ผลตอบแทนและการไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน)

ตัวแปรระดับองค์การด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้างาน) ด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน (งานขาดความท้าทายและงานขาดความน่าสนใจ) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน (ความไม่เป็นธรรมด้านตำแหน่งงาน, ผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจปัญหา, การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและการไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน) ด้านการจ่ายผลตอบแทน (ความไม่เป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ)

สำหรับการทดสอบแบบจำลองในการศึกษาในระดับตัวแปร (Variable level) ทำให้พบว่าสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานในแทบจะทุกด้านคือ ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับองค์การ (ความผูกพัน) ความไม่ยุติธรรมในการให้ผลตอบแทน (ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การ) การไม่ได้รับการฝึกอบรม (การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน) ความไม่เป็นธรรมในด้านการขึ้นเงินเดือน (การจ่ายผลตอบแทน) และสวัสดิการไม่สอดคล้องกับความต้องการ (การจ่ายผลตอบแทน)

นอกจากนี้จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและพฤติกรรมก่อนการลาออกแทบทุกตัวมีระดับที่ใกล้เคียงกันซึ่งแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมในแต่ละด้านล้วนเกิดมาจากสาเหตุที่เป็นแรงผลักดันในระดับที่เท่า ๆ กันดังนั้นถ้าหาหน่วยงานหรือองค์การต้องการนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเพื่อลดหรือชะลออัตราการลาออกของพนักงานหน่วยงานหรือองค์การควรจะทำให้ความสำคัญกับทุก ๆ สาเหตุเนื่องจากมีระดับของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ใกล้เคียงกัน

ข้อค้นพบจากการศึกษาสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับการศึกษาที่ผ่านมาของ สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ที่พบว่าพบว่ามีอิทธิพลต่อการลาออกจากราชการมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ กลับไปดูแลบ้านและบิดามารดา กลับไปช่วยครอบครัวทำสวน ทำนา ทำไร่ คลอดบุตร ดูแลบุตร มีปัญหาครอบครัว ย้ายงานตามญาติ คู่สมรสและดูแลหลาน (2) ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ ไม่พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ไม่มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ไม่มีโอกาสได้รับการขึ้นเงินเดือน ไม่พึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานและชื่อเสียงภาพพจน์ขององค์การไม่เป็นที่ยอมรับของชุมชน (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ไม่ชอบหัวหน้างาน งานที่ทำมีอันตรายต่อสุขภาพ ได้รับความเครียดจากงานที่ทำ ไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่ชอบเพื่อนร่วมงานและงานที่ทำเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ และ (4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานได้แก่ งานที่ทำไม่มีความสำคัญ ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่จากงานที่ทำ งานซ้ำซากจำเจ และไม่มีอิสระในการทำงาน

ประกอบกับการศึกษาผ่านทางทฤษฎีที่ได้กำหนดไว้ทั้งทฤษฎีทางด้านความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานต่อองค์การในด้านการให้รางวัล ผลตอบแทน การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และการจ่ายผลตอบแทน กล่าวคือความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น เช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน อีกทั้งการให้รางวัลหรือผลตอบแทนก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยตรง เนื่องจากระบบการให้รางวัลผลตอบแทนเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการให้รางวัลผลตอบแทนต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงาน และสำหรับการฝึกอบรมนั้นเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่องค์การควรจะทำให้การสนับสนุนแก่พนักงานเพราะจะเป็นสิ่งที่ช่วยนำไปสู่ผลลัพธ์ในด้านต่าง ๆ มากมาย เช่น ความผูกพันต่อองค์การ กล่าวคือพนักงานที่มีความกับองค์การมักแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ลดการขาดงาน และมีความเป็นไปได้น้อยมากที่จะคิดออกจากองค์การ การสร้างความผูกพันต่อองค์การมักเกี่ยวโยงกับการให้คุณค่ากับสิ่งที่ยังต้องการได้นำเสนอผลประโยชน์ต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้าง ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาพบว่า การลาออกโดยสมัครใจจากองค์กรนั้นส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการร่วมกับองค์กรอยู่ที่ระหว่าง 1 ปีถึง 2 ปีและมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 และ 28.5 ตามลำดับของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดและก่อนการลาออกแรงงานหรือพนักงานไม่ได้ตัดสินใจลาออกจากงานทันทีแต่มีระยะเวลาในการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 เดือนและ 3 เดือนคิดเป็นร้อยละ 51.3 และ 29.0 ตามลำดับซึ่งระยะเวลาที่พนักงานหรือแรงงานยังคงทำงานอยู่ในองค์กรต้องแสดงพฤติกรรมหรือทัศนคติที่เกี่ยวกับการทำงานออกมาซึ่งถ้าองค์กรสามารถค้นหาสาเหตุและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกได้อาจจะช่วยรักษาพนักงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไปได้

พฤติกรรมกลางงาน (พยายามใช้สิทธิวันลา (ลาป่วย, ลาหยุดและลาพักผ่อน)) ให้หมด

ในด้านของปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความผูกพันของตัวพนักงานกับองค์กรและความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรด้านความผูกพันและความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (ในด้านท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์กร, ความไม่ยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์กร) ได้ก็จะช่วยลดปัญหาการลางานได้

ในด้านปัจจัยระดับองค์กรเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กร ทั้งทางด้านการจ่ายผลตอบแทน และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานซึ่งถ้าองค์กรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน, ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควร และความไม่เป็นธรรมในการสนับสนุนด้านตำแหน่งงาน) ได้ก็จะช่วยลดปัญหาการลางานได้

พฤติกรรมการมาสาย (พฤติกรรมด้านความรู้สึกว่าการมาทำงานสายบ้างเป็นเรื่องปกติ)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความผูกพันของพนักงานกับองค์กรและความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรด้านความผูกพันและความคาดหวังของพนักงานต่อองค์กร (ในด้านท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์กร, ความไม่ยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์กรและการวัดประเมินผลการปฏิบัติงาน) ได้ก็จะช่วยลดปัญหาการมาสายได้

ในด้านปัจจัยระดับองค์การเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์การ ทั้งทางด้านการจ่ายผลตอบแทน การสนับสนุนจากองค์การและการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งถ้าองค์การสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควร, ที่ได้รับมอบหมายขาดความน่าสนใจ, การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน, การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวแปรสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน) ได้ก็จะช่วยลดปัญหาการลางานได้

ทัศนคติด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (ความกระตือรือร้นในการทำงานลดลง)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน และ ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์การซึ่งถ้าองค์การสามารถจัดตัวแปรในด้านความพึงพอใจ ด้านความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์การ และความผูกพัน (ในด้านความไม่ชอบต่องานที่ทำ, การประเมินวัดผลการปฏิบัติงาน, การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน, ความไม่ยุติธรรม และความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์การ และตัวแปรท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์การ) ได้ความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

ในด้านปัจจัยระดับองค์การเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์การ ทั้งทางด้านการจ่ายผลตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์การซึ่งถ้าองค์การสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน, การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และความไม่เป็นธรรมในการสนับสนุนด้านตำแหน่งงาน) ได้ความกระตือรือร้นในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

ทัศนคติเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน (การให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานน้อยลง)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความผูกพันและความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์การซึ่งถ้าองค์การสามารถจัดตัวแปรด้านความผูกพันและความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์การ (ในด้านท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์การ, การไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน, ความไม่ยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์การ) ได้พนักงานก็จะให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

ในด้านปัจจัยระดับองค์การเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์การ ทั้งทางด้านการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจ่ายผลตอบแทน และการสนับสนุนจากองค์การซึ่งถ้าองค์การสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควร, ความสัมพันธ์ระหว่างท่าน

กับหัวหน้างาน, ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน, ความไม่เป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน, สวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน และตัวแปรความไม่เป็นธรรมในการสนับสนุนในด้านตำแหน่งงาน) ได้พนักงานก็จะให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

พฤติกรรมการขาดงาน (พฤติกรรมการลาหยุดงานโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความผูกพันและความเครียดและกดดันจากการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรด้านความผูกพันและความเครียดและกดดันจากการทำงาน (ในด้านท่านมีค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์กรและความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงาน) ได้พนักงานก็จะขาดงานน้อยลง

ในด้านปัจจัยระดับองค์กรเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการ ได้รับจากองค์กร ทั้งการจ่ายผลตอบแทน การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่าน, ความไม่เป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน, ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายขาดความท้าทาย, ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างาน, ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับหัวหน้างาน, การไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และตัวท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควร) ได้พนักงานก็จะขาดงานน้อยลง

ทัศนคติเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน (ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับน้อยลง)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเครียดและกดดันจากการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรด้านความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความเครียดและกดดันจากการทำงาน (ในด้านการไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน, ความรู้สึกเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย จากการทำงานและความไม่ยุติธรรมและความโปร่งใสในการให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์กร) ได้พนักงานก็จะให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ได้รับมากขึ้น

ในด้านปัจจัยระดับองค์กรเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการ ได้รับจากองค์กร ทั้งการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจ่ายผลตอบแทน การจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและการสนับสนุนจากองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถช่วยเหลือและ

สนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้านงานที่ได้รับมอบหมายขาดความน่าสนใจ,งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน, ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควร, ความรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่สนใจหรือไม่เข้าใจปัญหาของท่านและความไม่เป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน) ได้พนักงานก็จะให้ความสนใจกับเป้าหมายที่ได้รับมากขึ้น

ทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน (ความพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายลดลง)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กรจากการทำงาน (ในด้าน ความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออกและงานที่ท่านทำไม่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ดีพอและชัดเจน) ได้พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

ในด้านปัจจัยระดับองค์กรเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการได้รับจากองค์กรคือการจ่ายผลตอบแทนซึ่งถ้าองค์กรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ความไม่เป็นธรรมระหว่างกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน) ได้พนักงานก็จะรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

ทัศนคติเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน (ความรู้สึกเครียดและกดดันลดลงเมื่อตัดสินใจลาออกจากงาน)

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความรู้สึกเครียดและกดดันจากการทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถจัดตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน ความผูกพัน ความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อองค์กร และความรู้สึกเครียดและกดดันจากการทำงาน (ในด้านความรู้สึกไม่แตกต่างระหว่างการคงทำงานต่อไปกับการลาออก, ความไม่ชอบต่องานที่ท่านทำ, ภาระงานที่ท่านได้รับไม่ตรงกับตำแหน่งงาน, ความเครียดเกี่ยวกับงานและเป้าหมายที่ได้รับและความรู้สึกไม่ยอมรับร่วมงานกับองค์กรต่อไป) ได้ความรู้สึกเครียดและกดดันจากการทำงานของพนักงานก็จะลดลง

ในด้านปัจจัยระดับองค์กรเป็นผลมาจากสิ่งที่พนักงานต้องการ ได้รับจาก องค์กรทั้งการแลกเปลี่ยนบทบาทระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการสนับสนุน จากองค์กรซึ่งถ้าองค์กรสามารถช่วยเหลือและสนับสนุนความต้องการของพนักงาน (ในด้าน ความสามารถในการบริหารงานของหัวหน้างานและท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงาน เท่าที่ควร) ได้ความรู้สึกเครียดและกดดันจากการทำงานของพนักงานก็จะลดลง

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลาออกโดยสมัครใจของแรงงานใน จังหวัดเชียงใหม่ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษาเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงานในด้านท่านมี ค่านิยมแตกต่างไปจากคนในองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติการทำงานในเกือบทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรควรจะให้ความสนใจหรือต้องมีการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความ ผูกพันให้กับพนักงานในองค์กรของตนเองตั้งแต่เริ่มรับเข้ามาทำงานเพื่อปลูกฝังค่านิยมและความ ผูกพันในด้านการอยากร่วมงานกับองค์กรให้กับพนักงาน
2. จากการศึกษพบว่าปัจจัยด้านการจ่ายผลตอบแทนในด้านสวัสดิการที่ บริษัทจัดให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของท่านและความเป็นธรรมระหว่างกระบวนการ พิจารณาขึ้นเงินเดือนจะมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติการทำงานในเกือบทุกด้าน ดังนั้นองค์กร ควรจะสร้างความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการขององค์กรและกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้ พนักงานทราบและมีความเข้าใจที่ตรงกัน
3. จากการศึกษพบว่าปัจจัยด้านความคาดหวังที่พนักงานมีต่อองค์กร ในด้านความไม่ยุติธรรมและความโปร่งใสใน การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลแก่คนในองค์กรจะมี ผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติการทำงานในเกือบทุกด้าน ดังนั้นองค์กรควรจะสร้างความเข้าใจกับ พนักงานในประเด็นต่าง ๆ เหล่านั้นเพื่อปรับความคาดหวังของตัวพนักงานกับองค์กรให้ตรงกันทั้ง สองฝ่าย
4. จากการศึกษพบว่าปัจจัยทางการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในด้านท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมในตำแหน่งงานเท่าที่ควรจะมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติการ ทำงานในเกือบทุกด้านดังนั้นองค์กรควรจะให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ทำงานในตำแหน่งงานให้มาก

5. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านการจัดคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานในด้านงานที่ได้รับมอบหมายขาดความน่าสนใจมีผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติการทำงานในเกือบทุกด้านดังนั้นองค์การควรจะสร้างความเข้าใจและทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ให้พนักงานได้ทราบถึงความสำคัญของแต่ละตำแหน่งที่มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนองค์การให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยจะขาดตำแหน่งใด ตำแหน่งหนึ่งไปไม่ได้

5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องการลาออกโดยสมัครใจเป็นศึกษาถึงพฤติกรรมก่อนการลาออกและสาเหตุของพฤติกรรมนั้น ซึ่งโดยตามแนวคิดและทฤษฎีนั้นมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอยู่เป็นจำนวนมากสมควรที่ผู้ศึกษาในครั้งต่อไปจะเลือกมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้
2. ผลกระทบของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงานกับพฤติกรรมการทำงานก่อนการลาออกอาจมีความแตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานอยู่กับพนักงานที่ลาออกจากงานไปแล้วซึ่งควรจะมีการเจาะลึกต่อไปในอนาคต
3. แม้ว่าแบบสอบถามจะมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับดีมาก ($\alpha > 0.934$) แต่การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเฉพาะแรงงานหรือพนักงานที่ลาออกจากงาน (องค์การ) มาแล้วเท่านั้นซึ่งควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแบบจำลองที่ค้นพบกับพนักงานที่ทำงานจากองค์การด้วย