

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
X	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
χ^2	แทน	สถิติไค-สแควร์
t	แทน	สถิติ t- Test
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
p	แทน	ความน่าจะเป็น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ซีพี เซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้เสนอผล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน
- ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานฯ ภาระด้านการเงินฯ และสุขภาพฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
อายุ			
	น้อยกว่า 22 ปี	50	46.3
	22 - 27 ปี	41	38.0
	มากกว่า 27 ปี	17	15.7
	รวม	108	100.0
สถานภาพการสมรส			
	โสด	92	85.20
	สมรส	16	14.80
	รวม	108	100.00
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	78	72.20
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	30	27.80
	รวม	108	100.00
ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น			
	น้อยกว่า 12 เดือน	53	49.10
	12 – 24 เดือน	26	24.10
	25 – 36 เดือน	15	13.90
	มากกว่า 36 เดือน	14	13.00
	รวม	108	100.00
ท่านมีภาระทางการเงินที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว			
	มี	56	51.90
	ไม่มี	52	48.10
	รวม	108	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่างที่ท่านทำงานที่บริษัทนี้สุขภาพของท่านมีอุปสรรคหรือไม่ ต่อการทำงาน		
มี	36	33.30
ไม่มี	72	66.70
รวม	108	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน พิจารณาสภาพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงน้อยกว่า 22 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 78 คนคิดเป็นร้อยละ 72.20 ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัท ซี พี เซเว่น อีเลฟเว่น น้อยกว่า 12 เดือนจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 มีภาระทางด้านการเงินที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น ส่งเงินให้พ่อแม่ ค่าเลี้ยงลูก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 และระหว่างที่ท่านทำงานที่บริษัทนี้สุขภาพของท่านไม่มีอุปสรรค เช่น การเจ็บป่วย การนอนไม่หลับเพราะต้องทำงานเป็นกะ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 66.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กร โดยภาพรวม และรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์กร	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านลักษณะงาน	3.33	0.52	ปานกลาง	4
2. ด้านความมั่นคงในงาน	3.94	0.72	มาก	1
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	3.27	0.58	ปานกลาง	6
4. ด้านรายได้	3.31	1.12	ปานกลาง	5
5. ด้านหัวหน้างาน	3.36	0.59	ปานกลาง	3
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.64	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.45	0.42	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างาน ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ และด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออก
ของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. งานบริการเป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิก และความถนัดของท่าน เช่น การแนะนำสินค้ากับลูกค้า การยิ้ม การกล่าวคำว่า "สวัสดีค่ะ/ ครับ"	3.87	0.83	มาก	1
2. ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.57	0.87	มาก	3
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ	3.44	1.10	มาก	4
4. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำ	2.78	1.06	ปานกลาง	7
5. ลักษณะการเข้าทำงานเป็นกะทำให้เวลาไม่ตรงกับคนอื่น	3.69	1.06	มาก	2
6. ไม่ได้รับอิสระในการทำงาน	2.99	1.12	ปานกลาง	5
7. ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือแนวคิดในการพัฒนาสินค้าและบริการขององค์กร	2.96	1.06	ปานกลาง	6
รวมเฉลี่ย	3.33	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 3 แสดงว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ งานบริการเป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิก และความถนัดของท่าน เช่น การแนะนำสินค้ากับลูกค้า การยิ้ม การกล่าวคำว่า "สวัสดีค่ะ/ ครับ" ลักษณะการเข้าทำงานเป็นกะทำให้เวลาไม่ตรงกับคนอื่น ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ไม่ได้รับอิสระในการทำงาน ไม่มีการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมหรือแนวคิดในการพัฒนาสินค้าและบริการขององค์กร และท่านรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	(n= 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านคิดว่าการทำงานในบริษัทนี้มีความมั่นคง	3.83	0.99	มาก	4
2. ท่านพอใจเกี่ยวกับแผนการขยายงานของบริษัท อย่างต่อเนื่อง เช่น การเปิดร้านสาขาเพิ่ม	3.90	1.03	มาก	3
3. ท่านพอใจเกี่ยวกับเรื่องการเงินของบริษัท	3.60	1.05	มาก	5
4. ท่านคิดว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน	4.19	0.90	มาก	1
5. ท่านคิดว่าบริษัทสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.87	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.94	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้ดังนี้ ท่านคิดว่าบริษัทสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อีกนาน, ท่านคิดว่าบริษัทสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง และท่านพอใจเกี่ยวกับแผนการขยายงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปิดร้านสาขาเพิ่ม ตามลำดับ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสก้าวหน้ากว่าที่อื่น	3.28	0.93	ปานกลาง	3
2. ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ใช้งานอยู่ปัจจุบัน	3.39	0.97	ปานกลาง	1
3. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงานที่นี่	3.32	0.97	ปานกลาง	2
4. ท่านคิดว่าการทำงานที่บริษัทอื่นได้รับความก้าวหน้ามากกว่า	3.08	0.91	ปานกลาง	4
รวมเฉลี่ย	3.27	0.58	ปานกลาง	

จากตารางที่ 5 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้ดังนี้ ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งที่ใช้งานอยู่ปัจจุบัน, ท่านพอใจกับความก้าวหน้าที่ได้รับจากการทำงานที่นี่ และท่านคิดว่าการทำงานที่นี่มีโอกาสน่าก้าวหน้ากว่าที่อื่น ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านรายได้ และสวัสดิการ

ด้านรายได้	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน	3.08	1.07	ปานกลาง	5
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี	3.20	1.10	ปานกลาง	4
3. ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำ	3.21	1.05	ปานกลาง	3
4. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกัน	3.59	4.05	มาก	1
5. ท่านพอใจกับระบบการจ่ายโบนัสของบริษัท	3.45	1.04	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.31	1.12	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านรายได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายกัน และท่านพอใจกับระบบการจ่ายโบนัสของบริษัท ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ สามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านได้รับเงินเดือน และค่าตอบแทนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำ ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ท่านได้ปรับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านหัวหน้างาน

ด้านหัวหน้างาน	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านสามารถพูดคุยกับหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ	3.42	1.12	มาก	3
2. หัวหน้างานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน	2.78	1.07	ปานกลาง	5
3. หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับทุกคน	3.42	1.14	มาก	3
4. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน	2.90	1.22	ปานกลาง	4
5. เมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้างานจะคอยแนะนำ และให้กำลังใจเสมอ	3.60	1.11	มาก	2
6. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้นำที่ดี	3.69	1.08	มาก	1
7. ท่านยอมรับในการทำงานของหัวหน้างาน	3.69	1.06	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.36	0.59	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่า แนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านหัวหน้างาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้ดังนี้ หัวหน้างานของท่านเป็นผู้นำที่ดี และท่านยอมรับในการทำงานของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และเมื่อทำงานผิดพลาดหัวหน้างานจะคอยแนะนำและให้กำลังใจเสมอ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน และหัวหน้างานไม่ยอมรับความคิดเห็นของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออก
ของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	(n = 108)			
	X	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่าน และเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	3.78	1.02	มาก	1
2. ท่านสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.93	มาก	2
3. ท่านสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหา เรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว	3.60	1.05	มาก	4
4. ท่าน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกัน และกัน	3.61	1.05	มาก	3
5. ท่านรู้สึกอึดอัดใจโดยมีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน	2.80	1.03	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.50	0.64	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามลำดับ ได้ดังนี้ ท่าน และเพื่อนร่วมงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ท่านสบายใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และ ท่าน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ท่านรู้สึกอึดอัดใจโดยมีสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในขอบข่าย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงานว่าง และด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวม และรายด้าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านตำแหน่งงาน	3.18	0.63	ปานกลาง	2
2. ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง	3.19	0.85	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.18	0.58	ปานกลาง	

จากตาราง 9 พบว่าแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง และด้านตำแหน่งงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่งงานว่าง

ด้านตำแหน่งงานว่าง	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านมีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่างานปัจจุบัน	3.25	0.87	ปานกลาง	1
2. ตำแหน่งงานว่างเหมาะสมกับท่านมากมาย	3.20	0.80	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากองค์กรใหม่	3.09	0.81	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.18	0.63	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่าแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ด้านตำแหน่งงานว่าง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านมีโอกาสเลือกงานที่ดีกว่างานปัจจุบัน ตำแหน่งงานว่างเหมาะสมกับท่านมากมาย และท่านได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากองค์กรใหม่ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง

ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง	(n = 108)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างท่านมีการเปลี่ยนงานบ่อย	3.12	1.00	ปานกลาง	2
2. เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างพุดชักจูงให้ท่านไปทำงานด้วย	3.27	1.08	ปานกลาง	1
รวมเฉลี่ย	3.19	0.85	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัท ซี พี เซเวนอีเลฟเวน จำกัด (มหาชน) ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ เพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างพุดชักจูงให้ท่านไปทำงานด้วย และเพื่อนฝูงหรือคนรอบข้างท่านมีการเปลี่ยนงานบ่อย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มนำการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่ของแนวโน้มนำการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)

แนวโน้มนำการตัดสินใจลาออก	(N = 108)			
	X	SD	ระดับ	อันดับ
1. ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	2.70	1.04	ปานกลาง	5
2. ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่	3.05	0.83	ปานกลาง	3
3. ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนสูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที	3.08	0.83	ปานกลาง	2
4. ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.00	0.96	ปานกลาง	4
5. หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบันท่านจะลาออกจากงาน	3.32	0.92	ปานกลาง	1
6. ท่านกำลังจะหางานใหม่	2.50	1.03	น้อย	6
รวมเฉลี่ย	2.93	0.40	ปานกลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยที่มีแนวโน้มนำการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบันท่านจะลาออกจากงาน ถ้ามีผู้มาชวนท่านให้เปลี่ยนงานโดยเสนอค่าตอบแทนสูงกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบันท่านจะลาออกจากงานปัจจุบันทันที และท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ท่านทำอยู่ ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ท่านกำลังจะหางานใหม่

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปึงจัยส่วนบุคคลที่มีแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปึงจัยส่วนบุคคล จำแนกด้านอายุ

	อายุ	(n=108)	X	SD	F	Sig
แนวโน้มการลาออก จากงาน	น้อยกว่า 22 ปี	50	2.87	0.93	0.61	0.58
	22-27 ปี	41	3.00	0.94		
	มากกว่า 27 ปี	17	2.95	0.87		

จากตารางที่ 13 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ปึงจัยส่วนบุคคล จำแนกด้านอายุโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปึงจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

	โสด		สมรส		t	p
แนวโน้มการลาออกจากงาน	(n = 92)		(n = 15)			
	X	SD	X	SD		
แนวโน้มการลาออกจากงาน	2.96	0.93	2.74	1.01	0.82	0.35

จากตารางที่ 14 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปึงจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 15 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการร้าน บริษัทซี พี เซเวนอีเลฟเวนจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามระดับการศึกษา

แนวโน้มการลาออกจากงาน	ต่ำกว่า ป.ตรี		ป.ตรีหรือสูงกว่า		t	p
	(n = 78)		(n = 30)			
	X	SD	X	SD		
แนวโน้มการลาออกจากงาน	2.94	0.96	2.89	0.80	0.97	0.54

จากตารางที่ 15 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัทซี พี เซเวนอีเลฟเวนจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการร้าน บริษัทซี พี เซเวนอีเลฟเวนจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

อายุ		(n=108)	X	SD	F	Sig
แนวโน้มการลาออก จากงาน	น้อยกว่า 12 เดือน	53	2.88	0.94	0.84	0.55
	12-24 เดือน	26	3.00	0.85		
	25-36 เดือน	15	2.88	0.88		
	มากกว่า 36 เดือน	14	2.43	1.05		

จากตารางที่ 16 พบว่าแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 17 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มนในการลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามการมีภาระทางการเงิน

แนวโน้มนการลาออกจากงาน	มี		ไม่		t	p
	(n = 56)		(n = 52)			
	X	SD	X	SD		
แนวโน้มนการลาออกจากงาน	2.96	0.96	2.90	0.90	0.35	0.54

จากตารางที่ 17 พบว่าแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามการมีภาระทางการเงิน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตารางที่ 18 คะแนนเฉลี่ย ความเป็ยงเบนมาตรฐาน ของแนวโน้มนในการลาออกของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามปัญหาสุขภาพ

	มี		ไม่		t	p
แนวโน้มนการลาออกจากงาน	(n = 36)		(n = 72)			
	X	SD	X	SD		
แนวโน้มนการลาออกจากงาน	3.14	0.91	3.00	0.94	1.06	0.35

จากตารางที่ 18 พบว่าแนวโน้มนในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่นจำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัญหาสุขภาพ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการร้าน บริษัท ซี พี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน)

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแนวโน้มการลาออก

ตัวแปร	แนวโน้มการลาออก	p-Value
1. ด้านลักษณะงาน	0.32*	0.00
2. ด้านความมั่นคงในงาน	-0.10	0.13
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	-0.01	0.45
4. ด้านรายได้	-0.14	0.07
5. ด้านหัวหน้างาน	-0.07	0.21
6. ด้านเพื่อนร่วมงาน	-0.01	0.44
รวม	-0.00	0.21

*p < .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงานส่วนด้านอื่นๆไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงาน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับแนวโน้มการลาออก

ตัวแปร	แนวโน้มการลาออก	p-Value
1. ด้านตำแหน่งงาน	0.28*	0.00
2. ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคลรอบข้าง	0.23*	0.00
รวม	0.25*	0.00

*p < .05

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมด้านตำแหน่งงานและด้านติดต่อสื่อสาร
ของบุคคลรอบข้างมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
($p < .05$)

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University