บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมาย จึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ ดังนี้

สัญลักษณ์ และอักษรย่อทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
ตัวเลข	หมายถึง	ความถี่ หรือ ค่าร้อยละ
$\overline{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
F	หมายถึง	การวิเคราะห์ความแปรปรวน
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\infty = 0.05$
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\infty = 0.01$

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Best, 1977, p. 160)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	มีการตัดสินใจระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	มีการตัดสินใจระดับน้อย
2.50 – 3.49	มีการตัดสินใจระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	มีการตัดสินใจระดับมาก
4.50 – 5.00	มีการตัดสินใจระดับมากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตามสภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ด้านลักษณะส่วนบุคคล		
เพศ		
ชาย	107	37.54
หญิง	178	62.46
รวม	**285**	**100.00**
อายุ		
45 - 50 ปี	91	31.93
51 – 55 ปี	194	68.07
รวม	**285**	**100.00**
สถานภาพสมรส		
โสด	93	32.63
สมรส	123	43.16
หย่า/หม้าย	69	24.21
รวม	**285**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.51
ปริญญาตรี	190	66.67
สูงกว่าปริญญาตรี	85	29.82
รวม	**285**	**100.00**
ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่ 4 -5	52	18.25
เจ้าหน้าที่ 6 – 7	150	52.63
เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป	83	29.12
รวม	**285**	**100.00**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
31,000 บาท – 40,000 บาท/เดือน	49	17.19
41,000 บาท – 50,000 บาท/เดือน	149	52.28
51,000 บาท/เดือน ขึ้นไป	87	30.53
รวม	**285**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.46 อายุ 51 – 55 ปี ร้อยละ 68.07 สถานภาพสมรส ร้อยละ 43.16 รองลงมา โสด ร้อยละ 32.63 และน้อยที่สุด หย่า/หม้าย ร้อยละ 24.21 การศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 29.82 และน้อยที่สุด ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 3.51 ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ 6 -7 ร้อยละ 52.63 รองลงมา เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ร้อยละ 29.12 และน้อยที่สุดเจ้าหน้าที่ 4 – 5 ร้อยละ 18.25 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท/เดือน ร้อยละ 52.28 รองลงมา 51,000 บาท/เดือน ขึ้นไป ร้อยละ 30.53 น้อยที่สุด 31,000 – 40,000 บาท/เดือน ร้อยละ 17.19

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตามสภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน						
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.66	0.47	3.52	0.50	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.69	0.61	3.56	0.64	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.57	0.50	3.42	0.50	3.48	0.50
รวม	**3.64**	**0.32**	**3.50**	**0.35**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.78	0.42	3.69	0.46	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.72	0.45	3.53	0.50	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.78	0.42	3.63	0.48	3.69	0.46
รวม	**3.76**	**0.30**	**3.62**	**0.32**	**3.67**	**0.32**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
7. ต้องการพักผ่อน	4.32	0.47	4.23	0.42	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.27	0.77	3.15	0.68	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.32	0.47	3.17	0.38	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.68	0.47	3.83	0.38	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.24	0.43	3.40	0.49	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.94	0.63	2.94	0.54	2.94	0.58
รวม	**3.46**	**0.19**	**3.45**	**0.20**	**3.46**	**0.19**
ความมั่นคงของการทำงาน						
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.09	0.29	3.28	0.45	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.42	0.50	3.29	0.45	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.25	0.44	3.33	0.47	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.20	0.40	3.26	0.44	3.24	0.43
รวม	**3.24**	**0.22**	**3.29**	**0.22**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.53**	**0.12**	**3.47**	**0.14**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.2 พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 - 3.61) จำนวน 2 รายการคือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.60 - 3.72) ทุกรายการคือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจาการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพ และปลดหนี้สิน
3. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.77 - 4.26) จำนวน 2 รายการคือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้น อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง($\overline{X}$ = 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =3.21 - 3.34) ทุกรายการคือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
3. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ
4. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่

เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	45 ปี- 50 ปี		51 ปี- 55 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน						
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.54	0.50	3.59	0.49	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.57	0.69	3.63	0.60	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.46	0.50	3.48	0.50	3.48	0.50
รวม	**3.52**	**0.36**	**3.57**	**0.34**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.71	0.45	3.73	0.45	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.48	0.50	3.65	0.48	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.69	0.46	3.69	0.47	3.69	0.46
รวม	**3.63**	**0.33**	**3.69**	**0.31**	**3.67**	**0.32**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ						
7. ต้องการพักผ่อน	4.16	0.37	4.31	0.46	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.27	0.67	3.16	0.74	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.12	0.33	3.28	0.45	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.88	0.33	3.72	0.45	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.42	0.50	3.31	0.46	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.87	0.56	2.97	0.58	2.94	0.58
รวม	**3.45**	**0.21**	**3.46**	**0.19**	**3.46**	**0.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	45 ปี- 50 ปี		51 ปี- 55 ปี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความมั่นคงของการทำงาน						
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.33	0.47	3.15	0.36	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.15	0.36	3.42	0.50	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.32	0.47	3.29	0.45	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.19	0.39	3.26	0.44	3.24	0.43
รวม	**3.25**	**0.23**	**3.28**	**0.22**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.46**	**0.13**	**3.50**	**0.13**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.3 พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57 - 3.61) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานอายุ 45 ปี - 50 ปี และพนักงานอายุ 51 ปี – 55 ปี

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 - 3.72) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สิน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77 - 4.26) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานอายุ 45 ปี - 50 ปี และพนักงานอายุ 51 ปี – 55 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.21 – 3.34) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
3. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ
4. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า มีค่าสอดคล้องกับพนักงานอายุ 45 ปี - 50 ปี และพนักงานอายุ 51 ปี – 55 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.67	0.47	3.54	0.50	3.49	0.50	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.49	0.56	3.75	0.68	3.52	0.56	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.66	0.48	3.38	0.49	3.41	0.49	3.48	0.50
รวม	**3.61**	**0.33**	**3.56**	**0.36**	**3.47**	**0.34**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.83	0.38	3.67	0.47	3.68	0.47	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.72	0.45	3.51	0.50	3.59	0.49	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.77	0.42	3.67	0.47	3.61	0.49	3.69	0.46
รวม	**3.77**	**0.27**	**3.62**	**0.34**	**3.63**	**0.30**	**3.67**	**0.32**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								
7. ต้องการพักผ่อน	4.27	0.45	4.26	0.44	4.26	0.44	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.46	0.72	3.09	0.69	3.03	0.69	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.24	0.43	3.24	0.43	3.19	0.39	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.76	0.43	3.76	0.43	3.81	0.39	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.33	0.47	3.34	0.48	3.36	0.48	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.89	0.58	2.91	0.61	3.06	0.48	2.94	0.58
รวม	**3.49**	**0.19**	**3.43**	**0.21**	**3.45**	**0.16**	**3.46**	**0.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความมั่นคงของการทำงาน								
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.25	0.43	3.19	0.39	3.20	0.41	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.37	0.48	3.27	0.44	3.42	0.50	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.23	0.42	3.33	0.47	3.35	0.48	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.16	0.37	3.21	0.41	3.39	0.49	3.24	0.43
รวม	**3.25**	**0.21**	**3.25**	**0.23**	**3.34**	**0.21**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.53**	**0.12**	**3.46**	**0.13**	**3.47**	**0.15**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.4 พนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร

พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66 - 3.67) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75 - 3.54) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย ทุกรายการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72 - 3.83) ทุกรายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพ และปลดหนี้สิ้น
3. เงินค่าตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย ทุกรายการ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.76 - 4.27) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย ทุกรายการ

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน ที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.16 - 3.37) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
4. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส และหย่า/หม้าย

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.60	0.52	3.59	0.49	3.52	0.50	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.60	0.70	3.61	0.67	3.61	0.51	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.30	0.48	3.47	0.50	3.51	0.50	3.48	0.50
รวม	**3.50**	**0.36**	**3.56**	**0.34**	**3.55**	**0.35**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.70	0.48	3.73	0.45	3.72	0.45	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.60	0.52	3.58	0.50	3.65	0.48	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.60	0.52	3.69	0.46	3.69	0.46	3.69	0.46
รวม	**3.63**	**0.33**	**3.66**	**0.33**	**3.69**	**0.29**	**3.67**	**0.32**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								
7. ต้องการพักผ่อน	4.40	0.52	4.25	0.44	4.27	0.45	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.20	0.63	3.22	0.72	3.14	0.73	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.20	0.42	3.15	0.36	3.40	0.49	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.80	0.42	3.85	0.36	3.60	0.49	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.30	0.48	3.28	0.45	3.48	0.50	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.70	0.48	2.89	0.51	3.07	0.69	2.94	0.58
รวม	**3.43**	**0.18**	**3.44**	**0.21**	**3.49**	**0.16**	**3.46**	**0.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความมั่นคงของการทำงาน								
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.20	0.42	3.22	0.41	3.20	0.40	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.40	0.52	3.31	0.46	3.40	0.49	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.30	0.48	3.35	0.48	3.19	0.39	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.20	0.42	3.26	0.44	3.19	0.39	3.24	0.43
รวม	**3.28**	**0.22**	**3.28**	**0.22**	**3.24**	**0.22**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.46**	**0.12**	**3.49**	**0.13**	**3.49**	**0.13**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.5 พนักงานมีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี

พนักงานที่มีการศึกษาสูงปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51 - 3.61) ทุกรายการ คือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 – 3.70) ทุกรายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. เงินค่าตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สิน

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80 – 4.40) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน ที่มีการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20 – 3.40) ทุกรายการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
3. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
4. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	เจ้าหน้าที่ 4 - 5		เจ้าหน้าที่ 6 – 7		เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.60	0.50	3.60	0.49	3.51	0.50	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.50	0.58	3.65	0.70	3.61	0.51	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.62	0.49	3.42	0.50	3.49	0.50	3.48	0.50
รวม	**3.57**	**0.33**	**3.56**	**0.35**	**3.54**	**0.35**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.79	0.41	3.71	0.46	3.71	0.46	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.60	0.50	3.58	0.50	3.64	0.48	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.77	0.43	3.65	0.48	3.70	0.46	3.69	0.46
รวม	**3.72**	**0.29**	**3.65**	**0.34**	**3.68**	**0.29**	**3.67**	**0.32**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								
7. ต้องการพักผ่อน	4.19	0.40	4.28	0.45	4.28	0.45	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.56	0.54	3.11	0.74	3.12	0.72	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.19	0.40	3.15	0.35	3.40	0.49	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.81	0.40	3.85	0.35	3.60	0.49	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.50	0.50	3.21	0.41	3.49	0.50	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.94	0.57	2.85	0.50	3.10	0.67	2.94	0.58
รวม	**3.53**	**0.17**	**3.41**	**0.20**	**3.50**	**0.16**	**3.46**	**0.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	เจ้าหน้าที่ 4 - 5		เจ้าหน้าที่ 6 – 7		เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความมั่นคงของการทำงาน								
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.38	0.49	3.15	0.36	3.20	0.41	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.13	0.34	3.37	0.49	3.40	0.49	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.17	0.38	3.40	0.49	3.19	0.40	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.12	0.32	3.31	0.46	3.19	0.40	3.24	0.43
รวม	**3.20**	**0.20**	**3.31**	**0.22**	**3.25**	**0.22**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.51**	**0.12**	**3.48**	**0.14**	**3.49**	**0.13**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.6 พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50 – 3.62) ทุกรายการ คือ

1. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป
2. นโยบายแบละวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
3. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 – 3.65) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 8 ขึ้น

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60 – 3.79) ทุกรายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สิน
3. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจาการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50 - 4.19) จำนวน 4 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว
4. ต้องการเปลี่ยนงาน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85 – 4.28) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.12 – 3.38) ทุกรายการ คือ

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
3. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	31,000 บาท -40,000 บาท/เดือน		41,000 บาท – 50,000 บาท/ เดือน		51,000 บาท/ เดือนขึ้นไป		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
นโยบายและการบริหารงาน								
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.61	0.49	3.58	0.49	3.53	0.50	3.57	0.50
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.55	0.58	3.64	0.70	3.60	0.52	3.61	0.63
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.63	0.49	3.42	0.50	3.48	0.50	3.48	0.50
รวม	**3.60**	**0.31**	**3.55**	**0.35**	**3.54**	**0.35**	**3.55**	**0.35**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.78	0.42	3.70	0.46	3.72	0.45	3.72	0.45
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.55	0.50	3.57	0.50	3.68	0.47	3.60	0.49
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.82	0.39	3.64	0.48	3.69	0.47	3.69	0.46
รวม	**3.71**	**0.30**	**3.64**	**0.34**	**3.70**	**0.28**	**3.67**	**0.32**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ								
7. ต้องการพักผ่อน	4.22	0.42	4.28	0.45	4.25	0.44	4.26	0.44
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.59	0.54	3.15	0.71	3.06	0.75	3.20	0.72
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.20	0.41	3.14	0.35	3.39	0.49	3.23	0.42
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.80	0.41	3.86	0.35	3.61	0.49	3.77	0.42
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.49	0.51	3.24	0.43	3.44	0.50	3.34	0.48
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	3.00	0.58	2.86	0.49	3.05	0.68	2.94	0.58
รวม	**3.55**	**0.17**	**3.42**	**0.20**	**3.47**	**0.17**	**3.46**	**0.19**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	31,000 บาท -40,000 บาท/เดือน		41,000 บาท – 50,000 บาท/ เดือน		51,000 บาท/ เดือนขึ้นไป		รวม	
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD
ความมั่นคงของการทำงาน								
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.35	0.48	3.19	0.39	3.17	0.38	3.21	0.41
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.14	0.35	3.34	0.48	3.44	0.50	3.34	0.47
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.14	0.35	3.39	0.49	3.23	0.42	3.30	0.46
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.14	0.35	3.30	0.46	3.18	0.39	3.24	0.43
รวม	**3.19**	**0.21**	**3.31**	**0.22**	**3.26**	**0.22**	**3.27**	**0.22**
รวมทั้งหมด	**3.51**	**0.13**	**3.48**	**0.14**	**3.49**	**0.13**	**3.49**	**0.13**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.7 พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 บาท – 40,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55 – 3.63) ทุกรายการ คือ

1. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
3. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.58 – 3.64) จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาท ขึ้นไป

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55 – 3.82) ทุกรายการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สิน
2. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
3. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจาการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 บาท – 50,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59 – 4.22) จำนวน 3 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. มีภาวะกดดันในครอบครัว

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.86 – 4.28) จำนวน 2 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.14 – 3.35) ทุกรายการ คือ

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
4. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และ 51,000 บาทขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความคิดเห็นของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน					
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.66	0.47	3.52	0.50	2.440*
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.69	0.61	3.56	0.64	1.697
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.57	0.50	3.42	0.50	2.452*
รวม	**3.64**	**0.32**	**3.50**	**0.35**	**3.411****
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.78	0.42	3.69	0.46	1.548
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.72	0.45	3.53	0.50	3.244**
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.78	0.42	3.63	0.48	2.503*
รวม	**3.76**	**0.30**	**3.62**	**0.32**	**3.677****

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความคิดเห็นของการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามเพศ (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
7. ต้องการพักผ่อน	4.32	0.47	4.23	0.42	1.625
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.27	0.77	3.15	0.68	1.358
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.32	0.47	3.17	0.38	2.827**
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.68	0.47	3.83	0.38	2.827**
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.24	0.43	3.40	0.49	2.808**
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.94	0.63	2.94	0.54	0.081
รวม	**3.46**	**0.19**	**3.45**	**0.20**	**0.359**
ความมั่นคงของการทำงาน					
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.09	0.29	3.28	0.45	3.842**
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.42	0.50	3.29	0.45	2.332*
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.25	0.44	3.33	0.47	1.313
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.20	0.40	3.26	0.44	1.299
รวม	**3.24**	**0.22**	**3.29**	**0.22**	**1.807**
รวมทั้งหมด	**3.53**	**0.12**	**3.47**	**0.14**	**3.791****

* $P \geq 0.05$ df = ∞ t = $\pm$ 1.960

** $P \geq 0.01$ df = ∞ t = $\pm$ 2.576

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานเพศชาย และ เพศหญิงพบว่า ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน
2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนแลสวัสดิการ พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ

1. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่นและปลดหนี้สิ้น

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. ต้องการเปลี่ยนงาน

นอกนั้นไม่แตกต่างกันกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความมั่นคงของการทำงาน พนักงานเพศชาย และ เพศหญิง มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ

1. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามอายุ

รายการ	45 ปี- 50 ปี		51 ปี- 55 ปี		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน					
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.54	0.50	3.59	0.49	0.780
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.57	0.69	3.63	0.60	0.720
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.46	0.50	3.48	0.50	0.361
รวม	**3.52**	**0.36**	**3.57**	**0.34**	**0.983**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ					
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.71	0.45	3.73	0.45	0.219
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.48	0.50	3.65	0.48	2.777**
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.69	0.46	3.69	0.47	0.114
รวม	**3.63**	**0.33**	**3.69**	**0.31**	**1.472**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
7. ต้องการพักผ่อน	4.16	0.37	4.31	0.46	2.603**
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.27	0.67	3.16	0.74	1.259
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.12	0.33	3.28	0.45	2.990**
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.88	0.33	3.72	0.45	2.990**
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.42	0.50	3.31	0.46	1.798
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.87	0.56	2.97	0.58	1.454
รวม	**3.45**	**0.21**	**3.46**	**0.19**	**0.185**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

รายการ	45 ปี- 50 ปี		51 ปี- 55 ปี		t
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ความมั่นคงของการทำงาน					
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.33	0.47	3.15	0.36	3.437**
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.15	0.36	3.42	0.50	4.627**
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.32	0.47	3.29	0.45	0.515
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.19	0.39	3.26	0.44	1.405
รวม	**3.25**	**0.23**	**3.28**	**0.22**	**1.246**
รวมทั้งหมด	**3.46**	**0.13**	**3.50**	**0.13**	**2.113***

* $P \geq 0.05$ df = ∞ $t = \pm 1.960$

** $P \geq 0.01$ df = ∞ $t = \pm 2.576$

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุ ของพนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี พบว่า ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ

1. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ คือ

1. ต้องการพักผ่อน
2. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
3. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงของการทำงาน พนักงานที่มีอายุ 45 ปี – 50 ปี และ อายุ 51 ปี – 55 ปี มีการตัดสินใจโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน							
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.67	0.47	3.54	0.50	3.49	0.50	2.799
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.49	0.56	3.75	0.68	3.52	0.56	5.392**
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.66	0.48	3.38	0.49	3.41	0.49	9.378**
รวม	**3.61**	**0.33**	**3.56**	**0.36**	**3.47**	**0.34**	**2.959**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.83	0.38	3.67	0.47	3.68	0.47	3.897**
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.72	0.45	3.51	0.50	3.59	0.49	4.905**
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.77	0.42	3.67	0.47	3.61	0.49	2.774
รวม	**3.77**	**0.27**	**3.62**	**0.34**	**3.63**	**0.30**	**7.888****
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ							
7. ต้องการพักผ่อน	4.27	0.45	4.26	0.44	4.26	0.44	0.011
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.46	0.72	3.09	0.69	3.03	0.69	10.204**
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.24	0.43	3.24	0.43	3.19	0.39	0.412
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.76	0.43	3.76	0.43	3.81	0.39	0.412
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.33	0.47	3.34	0.48	3.36	0.48	0.076
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.89	0.58	2.91	0.61	3.06	0.48	1.942
รวม	**3.49**	**0.19**	**3.43**	**0.21**	**3.45**	**0.16**	**2.550**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

รายการ	โสด		สมรส		หย่า/หม้าย		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ความมั่นคงของการทำงาน							
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.25	0.43	3.19	0.39	3.20	0.41	0.592
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.37	0.48	3.27	0.44	3.42	0.50	2.560
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.23	0.42	3.33	0.47	3.35	0.48	1.788
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.16	0.37	3.21	0.41	3.39	0.49	6.423**
รวม	**3.25**	**0.21**	**3.25**	**0.23**	**3.34**	**0.21**	**4.622****
รวมทั้งหมด	**3.53**	**0.12**	**3.46**	**0.13**	**3.47**	**0.15**	**7.619****

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ตามสถานภาพสมรสต่างกัน พบว่า มีต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ ดังนี้

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร
2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงาน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต

นอนนั้นไม่แตกต่างกัน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ มีภาวะความกดดันทางครอบครัว

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้เป็นโสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่เป็นหย่า/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้ที่สมรส และหย่า/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้ที่สมรส และหย่า/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้เป็นที่โสด ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับผู้ที่เป็นหย่า/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้ที่สมรส และหย่า/หม้าย ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย มีการตัดสินใจแตกต่างกับผู้ที่เป็นโสด และผู้ที่สมรส ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน							
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.60	0.52	3.59	0.49	3.52	0.50	0.725
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.60	0.70	3.61	0.67	3.61	0.51	0.002
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.30	0.48	3.47	0.50	3.51	0.50	0.770
รวม	**3.50**	**0.36**	**3.56**	**0.34**	**3.55**	**0.35**	**0.174**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.70	0.48	3.73	0.45	3.72	0.45	0.024
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.60	0.52	3.58	0.50	3.65	0.48	0.564
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.60	0.52	3.69	0.46	3.69	0.46	0.187
รวม	**3.63**	**0.33**	**3.66**	**0.33**	**3.69**	**0.29**	**0.204**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ							
7. ต้องการพักผ่อน	4.40	0.52	4.25	0.44	4.27	0.45	0.546
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.20	0.63	3.22	0.72	3.14	0.73	0.360
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.20	0.42	3.15	0.36	3.40	0.49	10.904**
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.80	0.42	3.85	0.36	3.60	0.49	10.904**
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.30	0.48	3.28	0.45	3.48	0.50	5.291**
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.70	0.48	2.89	0.51	3.07	0.69	3.718*
รวม	**3.43**	**0.18**	**3.44**	**0.21**	**3.49**	**0.16**	**2.223**

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

รายการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ความมั่นคงของการทำงาน							
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.20	0.42	3.22	0.41	3.20	0.40	0.047
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.40	0.52	3.31	0.46	3.40	0.49	1.270
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.30	0.48	3.35	0.48	3.19	0.39	3.605*
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.20	0.42	3.26	0.44	3.19	0.39	0.946
รวม	**3.28**	**0.22**	**3.28**	**0.22**	**3.24**	**0.22**	**0.905**
รวมทั้งหมด	**3.46**	**0.12**	**3.49**	**0.13**	**3.49**	**0.13**	**0.263**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร และค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
3. ต้องการเปลี่ยนงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. ต้องการเปลี่ยนงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป พนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีการตัดสินใจแตกต่างกับ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแตกต่างกับพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	เจ้าหน้าที่ 4 - 5		เจ้าหน้าที่ 5 – 6		เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน							
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.60	0.50	3.60	0.49	3.51	0.50	1.037
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.50	0.58	3.65	0.70	3.61	0.51	1.058
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.62	0.49	3.42	0.50	3.49	0.50	3.053*
รวม	**3.57**	**0.33**	**3.56**	**0.35**	**3.54**	**0.35**	**0.146**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.79	0.41	3.71	0.46	3.71	0.46	0.683
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.60	0.50	3.58	0.50	3.64	0.48	0.381
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.77	0.43	3.65	0.48	3.70	0.46	1.239
รวม	**3.72**	**0.29**	**3.65**	**0.34**	**3.68**	**0.29**	**1.077**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ							
7. ต้องการพักผ่อน	4.19	0.40	4.28	0.45	4.28	0.45	0.821
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.56	0.54	3.11	0.74	3.12	0.72	8.439**
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.19	0.40	3.15	0.35	3.40	0.49	10.397**
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.81	0.40	3.85	0.35	3.60	0.49	10.397**
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.50	0.50	3.21	0.41	3.49	0.50	14.408**
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	2.94	0.57	2.85	0.50	3.10	0.67	4.900**
รวม	**3.53**	**0.17**	**3.41**	**0.20**	**3.50**	**0.16**	**11.170****

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตารางที่ 4.12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

รายการ	เจ้าหน้าที่ 4 - 5		เจ้าหน้าที่ 5 – 6		เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ความมั่นคงของการทำงาน							
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.38	0.49	3.15	0.36	3.20	0.41	6.441**
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.13	0.34	3.37	0.49	3.40	0.49	6.082**
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.17	0.38	3.40	0.49	3.19	0.40	8.234**
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.12	0.32	3.31	0.46	3.19	0.40	4.667**
รวม	**3.20**	**0.20**	**3.31**	**0.22**	**3.25**	**0.22**	**5.327****
รวมทั้งหมด	**3.51**	**0.12**	**3.48**	**0.14**	**3.49**	**0.13**	**0.767**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน พบว่า มีการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

นอนนั้นไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตันสินใจโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 5 รายการ ดังนี้

1. มีภาวะกดดันทางครอบครัว
2. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
3. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน
4. ต้องการเปลี่ยนงาน
5. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกรายการ ดังนี้

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป
4. ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. มีภาวะกดดันทางครอบครัว พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และ เจ้าหน้าที่ 6 – 7 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และ เจ้าหน้าที่ 6 – 7 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ต้องการเปลี่ยนงาน พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และแตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

7. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

9. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 และ เจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ 6 – 7 มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ระดับเจ้าหน้าที่ 4 – 5 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ 8 ขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายการ	31,000 บาท - 40,000 บาท/ เดือน		41,000 บาท – 50,000 บาท/ เดือน		51,000 บาท/ เดือนขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
นโยบายและการบริหารงาน							
1. นโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานไม่มีความชัดเจน	3.61	0.49	3.58	0.49	3.53	0.50	0.534
2. นโยบายมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าที่ควร	3.55	0.58	3.64	0.70	3.60	0.52	0.376
3. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และขั้นตอนต่างๆ มีมากเกินไป	3.63	0.49	3.42	0.50	3.48	0.50	3.303*
รวม	**3.60**	**0.31**	**3.55**	**0.35**	**3.54**	**0.35**	**0.540**
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของการเกษียณอายุก่อนกำหนด	3.78	0.42	3.70	0.46	3.72	0.45	0.459
5. เงินตอบแทนและเงินชดเชยที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในอนาคต	3.55	0.50	3.57	0.50	3.68	0.47	1.624
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทำให้นำไปประกอบอาชีพอื่น และปลดหนี้สิ้น	3.82	0.39	3.64	0.48	3.69	0.47	2.561
รวม	**3.71**	**0.30**	**3.64**	**0.34**	**3.70**	**0.28**	**1.492**
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ							
7. ต้องการพักผ่อน	4.22	0.42	4.28	0.45	4.25	0.44	0.344
8. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว	3.59	0.54	3.15	0.71	3.06	0.75	9.957**
9. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป	3.20	0.41	3.14	0.35	3.39	0.49	10.454**
10. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน	3.80	0.41	3.86	0.35	3.61	0.49	10.454**
11. ต้องการเปลี่ยนงาน	3.49	0.51	3.24	0.43	3.44	0.50	7.756**
12. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว	3.00	0.58	2.86	0.49	3.05	0.68	3.269*
รวม	**3.55**	**0.17**	**3.42**	**0.20**	**3.47**	**0.17**	**8.819****

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

รายการ	31,000 บาท - 40,000 บาท/ เดือน		41,000 บาท – 50,000 บาท/ เดือน		51,000 บาท/ เดือนขึ้นไป		F
	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	$\overline{X}$	SD	
ความมั่นคงของการทำงาน							
13. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่	3.35	0.48	3.19	0.39	3.17	0.38	3.397*
14. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.14	0.35	3.34	0.48	3.44	0.50	6.286**
15. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป	3.14	0.35	3.39	0.49	3.23	0.42	7.007**
16. ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงตามความสามารถ	3.14	0.35	3.30	0.46	3.18	0.39	3.656*
รวม	**3.19**	**0.21**	**3.31**	**0.22**	**3.26**	**0.22**	**5.137****
รวมทั้งหมด	**3.51**	**0.13**	**3.48**	**0.14**	**3.49**	**0.13**	**1.340**

* $P \geq 0.05$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 3.00$

** $P \geq 0.01$ $df_1 = 2$ $df_2 = \infty$ $F = 4.61$

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) การตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่า มีการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

นโยบายและการบริหาร

พนักงานที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป

นอนนั้นไม่แตกต่างกัน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม และพิจารณาเป็นรายข้อไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ ดังนี้

1. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป
2. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว

นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ความมั่นคงของการทำงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีการตัดสินใจโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 รายการ ดังนี้

1. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่
2. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคู่ ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานก่อนเกษียณอายุของพนักงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 เป็นรายคู่ ดังนี้

1. กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติและขั้นตอนต่าง ๆ มีมากเกินไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. มีภาวะความกดดันทางครอบครัว พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

3. สุขภาพไม่เอื้ออำนวยที่จะทำงานต่อไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไป มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

4. เบื่อหน่ายงานที่ทำในปัจจุบัน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไป มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5. ต้องการเปลี่ยนงาน พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

6. ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 51,000 บาทขึ้นไป มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7. คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. งานที่ทำอยู่ไม่ส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

9. ตำแหน่งงานที่ทำอยู่หนักและภาระมากเกินไป พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

10. ลักษณะงานที่ไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 41,000 – 50,000 บาท มีการตัดสินใจแตกต่างกับ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 31,000 – 40,000 บาท และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 51,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี