

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

บริษัท วอน วอน พลัส จำกัด

Employees' Opinions on Factors Affecting Turnover at

Won Won Plus Co., Ltd.

ธัญชนก ตั้งอภิวรคุณ^{1*} ปกรณ์ ปรีชาภรณ์² และอรอนงค์ แดงอ่อน³

Thnanchanok Tangaphiworakun^{1*} Pakorn Prechaporn² and Onanong Tangorn³

¹⁻³หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์การยุคใหม่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก

¹⁻³ Master of Arts Program in Modern Organization Management,

Faculty of Liberal Arts, Krirk University

*Corresponding author E-mail: Thnanchanok.fa@gmail.com

Received 7 Oct 2025; Revised 28 May 2026; Accepted 25 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด วัตถุประสงค์เฉพาะของการศึกษาคือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ประชากรประกอบด้วยพนักงาน 45 คน ซึ่งได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ ข้อมูลที่เก็บนำมาวิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ t-test/ANOVA เพื่อตรวจสอบความแตกต่างในความคิดเห็นตามลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ผลการวิจัยเผยให้เห็นว่า โดยรวมแล้ว พนักงานเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่พบคือ เงินเดือน

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และนโยบายการบริหาร ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ยังแสดงให้เห็นว่า ความแตกต่างทางประชากรส่งผลให้เกิดการรับรู้ที่หลากหลายต่อสาเหตุของการลาออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอายุและระดับรายได้ การศึกษานี้เน้นว่า ความไม่พอใจในเงินเดือนและโอกาสการเติบโตในสายงานที่จำกัดยังคงเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการลาออกผลลัพธ์ของการวิจัยนี้มีคุณค่าสำหรับการจัดการองค์กร เนื่องจากให้ข้อมูลเชิงลึกต่อการรับรู้ของพนักงาน ทำให้องค์กรสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อลดอัตราการลาออกได้ โดยการพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทน และสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่สนับสนุน องค์กรสามารถลดการลาออกและเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน

คำสำคัญ: การลาออกของพนักงาน, ปัจจัยการลาออก, ความพึงพอใจในการทำงาน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บริษัท วอน วอน พลัส จำกัด

Abstract

This research aimed to study Employees' Opinions on Factors Affecting Turnover at Won Won Plus Co., Ltd. The specific objectives of the study were to 1) examine employees' opinions on the factors affecting their resignation and 2) compare the levels of opinions toward these factors among employees. The research employed a quantitative methodology, using a questionnaire as the primary data collection tool. The population consisted of 45 employees, from which a sample of 40 participants was selected using accidental sampling. The collected data were analyzed using mean and standard deviation, and t-tests and ANOVA to examine differences in opinions based on demographic characteristics such

as gender, age, marital status, educational level, and monthly income.

The findings revealed that, overall, employees moderately agreed with the factors influencing turnover. The most significant factors were salary, career advancement opportunities, and management policies, which strongly impacted the employees' intention to resign. Additionally, the analysis showed that demographic differences led to varied perceptions of the causes of turnover, particularly by age and income level. The study highlights that dissatisfaction with salary and limited career growth opportunities remain primary drivers of turnover. The results of this research are valuable for organizational management, providing insights into employee perceptions that help companies formulate strategies to reduce resignation rates. By improving career development opportunities, enhancing compensation structures, and fostering supportive workplace relationships, organizations can mitigate turnover and strengthen employee commitment.

Keywords: Employees' turnover, Resignation factors, Job satisfaction, Human resource management, Won Won Plus Co., Ltd.

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัยโยงใยกันทั่วโลกสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นได้ทันที ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่อยู่ในสภาวะตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง การเปลี่ยนทางสังคม การเกิดภัยทางธรรมชาติที่รุนแรง

กว่าที่เคยมีมา รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร และเลือกรับแต่บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวกคือ องค์กรมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม มีเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น แต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปนี้อาจส่งผลในด้านลบคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยขาดความผูกพันต่อองค์การ มีความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงไปเรื่อยๆ ซึ่งถ้ามีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน เงินเดือนและผลตอบแทน การยอมรับ รวมถึงสภาพแวดล้อมหรือสังคมที่ดีกว่าการลาออกของพนักงานบริษัทมักเกิดจาก ปัญหาค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงาน การขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียดและขาดความสมดุลในชีวิต (Work-Life Balance) Pennapha Hongthong, (2023) ยังเป็นปัจจัยเร่งให้ตัดสินใจลาออกเร็วขึ้น ปัจจัยหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก สามารถสรุปและจำแนกได้ดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับค่าจ้างที่ไม่สะท้อนความสามารถหรือสวัสดิการ (เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ) ไม่ตอบโจทย์ความต้องการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขาดโอกาสเติบโต ขาดการฝึกอบรม หรือโครงสร้างองค์กรที่ไม่เอื้อให้เกิดการเลื่อนตำแหน่ง และความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ การได้รับมอบหมายงานมากเกินไป หรือทำงานไม่ตรงกับความสามารถของตนเอง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน

บริษัทเอกชน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านหัวหน้างานและลักษณะงาน (Orapin Karakool, 2014)

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารและหัวหน้างานในธุรกิจ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลรับผิดชอบทางด้านบริหารงานบุคคล จะต้องรับผิดชอบและจัดการด้านการบริหารคน ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด ให้คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างพนักงาน และยังต้องส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับองค์กรให้เกิดขึ้น ส่วนแนวความคิดของลูกจ้างกับการจ้างแรงงานในระยะแรกเริ่ม “ลูกจ้าง” มีความคิดว่า “นายจ้าง” นั้นเป็นนายที่มีอำนาจบังคับบัญชาเต็มที่ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการปฏิบัติงานจะได้รับตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้เท่านั้น แต่ปัจจุบันลูกจ้างส่วนหนึ่งได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของตนไปในแง่ของความเป็นหุ้นส่วนในการผลิตของนายจ้าง คือเป็นผู้ร่วมลงทุนด้วยแรงงานและความคิด ลูกจ้างมีส่วนได้รับการเฉลี่ยกำไรในรูปค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น ความปรารถนาของลูกจ้างในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนประสงค์เป็นเบื้องต้น คือ การมีงานทำและเมื่อมีงานทำแล้ว สิ่งที่ลูกจ้างต้องการในชีวิต การปฏิบัติงานก็คือ ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความสมบูรณ์แบบของสถานที่ทำงาน ความทันสมัยของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาชีวิตการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ การเอาใจใส่ การยกย่องชมเชย การปฏิบัติงานที่พอใจ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ความเป็นธรรม การปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย การรักษาสัญญาของฝ่ายนายจ้าง ความสงบร่มรื่นบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี ความเป็นประชาธิปไตย การเป็นเจ้าของกิจการหรือมีส่วนในการเป็นเจ้าของ เป็นต้น

ในปัจจุบันองค์กรมีขนาดใหญ่โตมากขึ้น มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น กฎระเบียบมีมากขึ้นตามขนาดขององค์กร ขั้นตอนและสายการบังคับบัญชา ย่อมมีมากขึ้นด้วย พร้อมกันนั้นการปฏิบัติงานย่อมมีความเป็นทางการมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามความอิสระความสะดวกต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานย่อมต้อง ลดลงและเกิดความคับข้องใจเพื่อหน่วยต้องงานมากขึ้น ปัญหาการลาออกของ พนักงานจึงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาหรือสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดการลาออกของ พนักงาน โดยปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรและตัวบุคคล โดยผลกระทบจากการสูญเสียกำลังคนขององค์กรเพราะการลาออกนั้น พิจารณาได้เป็น 2 นัย คือ การลาออกที่เป็นผลดีต่อองค์กร (Functional Turnover) ได้แก่ การ ลาออกของบุคคลที่ถูกองค์กรประเมินในทางลบอยู่แล้ว และองค์กรเป็นว่าการ ให้บุคคลนั้นออกไปจะเป็นผลดีต่อองค์กรจึงไม่ยับยั้งไว้ อีกนัยหนึ่งคือการ ลาออกที่เป็นผลเสียหายต่อองค์กร (Dysfunctional Turnover) ได้แก่ การ ลาออกของบุคคลที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้แก่ องค์กรได้ต่อไปอีก แต่บุคคลนั้นสมัครใจลาออกไปจากองค์กร โดยที่องค์กรไม่ อาจยับยั้งได้ (Vecchio, 1988 อ้างใน ประทวน วันนิจ, 2550) และผลกระทบ ดังกล่าวทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายกับบุคคลในกระบวนการสรรหาและ การคัดเลือก การให้การฝึกอบรมต่าง ๆ อีกทั้งในช่วงของกระบวนการสรรหา บุคคลเข้ามาทำงานแทนบุคคลที่ลาออกไปนั้น องค์กรจะสูญเสียโอกาส ผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรจะลดลงช่วงหนึ่ง เนื่องจากคนไม่เพียงพอ ต่อกระบวนการทำงาน และหากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของพนักงานสูง ก็ยังจะทำให้องค์กรเหล่านั้นเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความ เสียหายและยิ่งไปกว่านั้น จะทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังคงอยู่ใน องค์กรลดลง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. รายได้

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก
1. ลักษณะงาน
2. ความก้าวหน้าในอาชีพ
3. นโยบายการบริหาร
4. ความสัมพันธ์กับหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความมั่นคงในงาน
7. เงินเดือน
8. ปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะสาเหตุของการลาออก

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในการศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดได้กำหนดขอบเขตการศึกษาโดยใช้ประชากรที่เป็นพนักงาน จำนวน 45 คน เป็นชาย 35 คน หญิง 10 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ขนาดตัวอย่างคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดตัวอย่าง ทั้งหมดจำนวน 40 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 32 คน เป็นหญิง จำนวน 8 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาวิจัยอย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ทั้งหมดจำนวน 40 คน แบ่งเป็นชาย จำนวน 32 คน หญิงจำนวน 8 คน เพื่อรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ทั้งหมด

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ ถึง

วิธีทำการวิจัยแนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อนิยามศัพท์ให้ครอบคลุมกรอบความมุ่งหมายของงานวิจัย เพื่อนำมาทำการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด

3. นำแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ที่จัดทำเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และทำการปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาด

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่า .76

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วย t-test and One way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.19$, $S.D.=0.17$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดมากที่สุดอยู่ในลำดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($M=4.35$, $S.D.=0.35$) รองลงมาคือความก้าวหน้าในอาชีพ ($M=4.32$, $S.D.=0.34$) ปัจจัยที่ท่านคิดว่า

จะเป็นสาเหตุของการลาออก ($M=4.31$, $S.D.= 0.23$) นโยบายการบริหาร ($M=4.28$, $S.D.= 0.27$) เงินเดือน ($M=4.24$, $S.D.= 0.34$) ลักษณะงาน ($M=4.11$, $S.D.= 0.34$) ความมั่นคงในงาน ($M=4.32$, $S.D.= 0.34$) และอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($M=3.94$, $S.D.= 0.48$)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.11$, $S.D.= 0.34$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้วเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.86$, $S.D.= 0.43$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าท่านภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ($M=4.09$, $S.D.= 0.82$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่ามีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงาน ($M=3.77$, $S.D.= 0.89$) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.32$, $S.D.= 0.34$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันทีเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.76$, $S.D.= 0.50$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่างานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ ($M=4.35$, $S.D.= 0.62$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าตำแหน่งขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานท่าน ($M=3.96$, $S.D.= 0.65$)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.28$, $S.D.= 0.27$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการ

ลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.66$, $S.D.= 0.55$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าบริษัทจัดอบรม และ แจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง ($M=4.62$, $S.D.= 0.66$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าการแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน ($M=3.71$, $S.D.= 0.63$)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.35$, $S.D.= 0.35$) และเมื่อพิจารณา รายประเด็นคำถามพบว่าเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.98$, $S.D.= 0.13$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าหัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น ($M=4.62$, $S.D.= 0.57$) และ น้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าหัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง และมีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ($M=3.99$, $S.D.= 0.69$ และ $S.D.= 0.77$) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.94$, $S.D.= 0.48$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า บริษัทที่มีโรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขาและน้ำดื่มบริเวณโรงงานเพียงพอเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.12$, $S.D.= 0.73$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน ($M=4.06$, $S.D.= 1.21$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($M=3.75$, $S.D.= 1.20$)

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.95$, $S.D.= 0.53$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าบริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงานเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.74$, $S.D.= 0.79$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯจนเกษียณ ($M=4.59$, $S.D.= 0.63$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าตำแหน่งงานขณะนี้ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ($M=3.16$, $S.D.= 1.19$) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.24$, $S.D.= 0.34$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.65$, $S.D.= 0.63$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ ($M=4.48$, $S.D.= 0.66$) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ($M=3.89$, $S.D.= 0.65$) ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M=4.31$, $S.D.= 0.23$) และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัด มากกว่าประเด็นอื่น ๆ ($M=4.97$, $S.D.= 0.20$) รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า ($M=4.71$, $S.D.=$

0.50) และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($M=3.93$, $S.D.= 0.79$)

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าระดับปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดมากที่สุดอยู่ในลำดับแรก คือความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้ กล่าวได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไปในทางที่ดี พนักงานอยากมาทำงาน ทำให้ขาดงานหรือหยุดงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959) ด้านปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factor) ในหัวข้อความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) องค์ประกอบด้านแรงจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวก จึงจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดี ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้อย่างพอเพียง ก็จะเกิดความพึงพอใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงาน และสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Premrudee Ueasirimont (2007) พบว่าปัจจัยด้านองค์กรปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันที สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sasiwimol Duriyangsilp, & Saranya Prommasit (2018)

ศึกษาพบว่าปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) เงินเดือนที่ดีกว่าเดิม 2) สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น 3) ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น 4) มีโอกาสหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า และ 5) บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม ด้านปัจจัยที่ทาคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออกโดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหารโดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรม เงินเดือน โดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องทำนองพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ งานวิจัยของKantapat Na Mahanakorn (2022) พบว่าปัจจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ 1) เงินเดือนที่ดีกว่าเดิม 2) สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้น 3) ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น 4) มีโอกาสหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่า และ 5) บริษัทใหม่มีชื่อเสียงมากกว่าเดิม

ด้านความมั่นคงในงานโดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องบริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงาน และอยู่ในลำดับน้อยที่สุด คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะประเด็นคำถามเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการอยากมาทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Edgar F. Huse, Thomas G. Cummings (1985) หัวข้อสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท วอน วอน พลัส จำกัดด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

พิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดี แล้วเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าท่านภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่ามีการหมุนเวียน สลับเปลี่ยนพื้นที่ในการทำงาน ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่า ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปหน่วยงานอื่นทันที เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่างานของท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้เพิ่มเติม เช่น ได้รับการฝึกอบรม การดูงานต่างประเทศ และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าตำแหน่งขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน่วยงานท่าน สำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าบริษัทจัดอบรม และแจกคู่มือพนักงานเพื่อเป็นแนวทางการทำงานที่ถูกต้อง และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าการแบ่งสายงานบริหารงานของบริษัทชัดเจน ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเมื่อเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าหัวหน้าเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแสดงความคิดเห็น และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าหัวหน้ามีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง และมีการประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานดี ตามลำดับ

ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าบริษัทที่มีร้านอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขภาพและน้ำดื่มบริเวณโรงงานเพียงพอเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าคนรอบข้างมีการเปลี่ยนงานบ่อย และมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือการเมืองภายใน และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าบริษัทที่มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าท่านมีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทจนเกษียณ และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าตำแหน่งงานขณะนี้ตำแหน่งที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านเงินเดือน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การลาออกคือการไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานต่ำลง หยุดงาน แสวงหางานใหม่ที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอกับการดำรงชีพ และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าระบบการประเมินผลปรับขึ้นเงินเดือนมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม และค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าลาออกเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าใน

อาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานมากกว่าประเด็นอื่น ๆ รองลงมาคือคำถามในประเด็นว่าลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนสูงกว่า และน้อยที่สุดคือคำถามในประเด็นว่าความคาดหวังที่จะได้เปลี่ยนลักษณะงานที่ทำและได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

จากการวิจัยอภิปรายสมมติฐานได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นด้านลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คือด้านลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความมั่นคงในงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ChaiyotNata-angkoon, et al.(2024) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสกลนคร พบว่าพบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความเท่าเทียมยุติธรรมด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานด้านนโยบายการบริหารด้านลักษณะงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานร่วมกันอธิบายความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ร้อยละ 3.6 โดยที่ด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงาน ($b=.280$) ด้านความเท่าเทียมยุติธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงาน ($b=.115$) อย่างไรก็ตามด้านนโยบายการบริหารไม่มีอิทธิพลต่อ

การตัดสินใจในการลาออกจากงาน($b=.077$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงาน($b=-.061$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงาน($b=-.041$) และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงาน ($b=.022$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ ต้องมอบหมายงานให้ลักษณะงานสอดคล้องกับอุปนิสัยของพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานด้วยความตั้งใจจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถ้าหากผู้บริหารของศูนย์การค้าฟอร์จูนทาวน์ขาดการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับอุปนิสัยของพนักงาน ก็จะทำให้พนักงานไม่อยากทำงานและลาออกในที่สุด
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องส่งเสริมให้พนักงานมีช่องทางก้าวหน้า เพื่อเป็นปัจจัยในการลดการลาออกของพนักงาน
3. ด้านนโยบายการบริหาร ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องส่งเสริมให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมเนื่องจากพนักงานต้องการความยุติธรรม ถ้าหากการประเมินผลไม่ชัดเจนพนักงานก็ลาออกในที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี กล่าวคือเมื่อพนักงานเกิดปัญหาต้องการพึ่งพาเพื่อนร่วมงานสามารถขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากการทำงานต้องมีการทำงานที่ประสานกันทุกหน่วยงานและมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีต่อกัน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องจัดให้บริษัทมีโรงอาหาร สถานที่พักผ่อน สุขาและน้ำดื่มอย่างเพียงพอ

6. ด้านความมั่นคงในงาน ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบว่า บริษัทมีความมั่นคงและมีชื่อเสียงและเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปในการมาสมัครงานเนื่องจากคนส่วนใหญ่อยากทำงานในองค์กรที่มีความมั่นคง

7. ด้านเงินเดือน ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องมีการวางแผนในการกำหนดเงินเดือนอย่างเหมาะสมให้พนักงานมีความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานถ้าหากการวางแผนในการกำหนดเงินเดือนไม่เหมาะสมพนักงานก็ไม่อยากทำงานและจะไปหาที่ทำงานแห่งใหม่

8. ด้านปัจจัยที่ท่านคิดว่าจะเป็นสาเหตุของการลาออก ผู้บริหารของบริษัท วอน วอน พลัส จำกัต้องส่งเสริมให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาเจาะลึกเฉพาะกลุ่มควรจัดเก็บข้อมูลเชิงลึกแยกตามระดับอายุ แผนก หรือกลุ่มพนักงานใหม่และพนักงานเก่า เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการรับรู้และนำมาปรับใช้ให้ตรงจุด

2.ควรมีศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานใหม่และพนักงานเก่า

References

Duriyangsilt,S, & Prommasit,S. (2018). Factors Related to the Intention to Resign of Food and Beverage Department

- Employees in a Five-Star Hotel on Witthayu Road,**
Bangkok. Srinakharinwirot University.
- Edgar F. Huse, Thomas G. Cummings. (1985). **Organization Development and Change.** West series in management
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work.** New York: John Wiley & Sons.
- Kantapat Na Mahanakorn. (2022). **Reasons why employees decide to resign: Evidence from Thailand.** Mahidol University. Premrudee.
- Kotchaporn Chanruang et al. (2024). **Factor Affecting Workers Resignation Intention of Private Company Employees in Sakon Nakhon Province.** Journal of Management Science Sakonnakhon Rajabhat University 4(2) 385-398.
- Orapin Karakool. (2014). **Factors Affecting Reassignment of Private Employee.** Master of Business Administration, Faculty of Commercial and Accountancy, Thammasat University.
- Pennapha Hongthong. (2023). **The world is no longer the same as Gen Z enters the workforce.** Waymagazine. <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber>.
- Ueasirimont, P. (2007). **Motivational Factors Affecting Resignation: A Case Study of Thai Glass Industry Public Company Limited.** National Institute of Development Administration.
- Vecchio, R. P. (1988). *Organizational behavior.* New York: Harcourt Brace Jovanovich