

## ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน บริษัท LLL จำกัด\* FACTOR AFFECTING EMPLOYEE RESIGNATION OF LLL COMPANY

ณฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์<sup>1</sup>, นันทวุฒิ ทาวัน<sup>2</sup>, อธิพงษ์ ลิ้มเลิศฤทธิ์<sup>3</sup>, ปรีญา ศรีจันทร์<sup>4</sup>  
Ntapat Worapongpat<sup>1</sup>, Nuntawut Tawan<sup>2</sup>, Tithipong Limlertrid<sup>3</sup>, Preeya Srichun<sup>4</sup>  
ศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรมชุมชน ผู้ประกอบการ  
การท่องเที่ยวและการบริหารการศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ<sup>1,3,4</sup>  
Center for Knowledge Transfer, Technology, Community Innovation,  
Entrepreneurship, Tourism and Educational Administration  
Eastern Institute of Technology Suvarnabhumi (EITS)<sup>1,3,4</sup>  
สถาบันเทคโนโลยียานยนต์มหาชัย<sup>2</sup>  
Mahachai Institute of Automotive Technology<sup>2</sup>  
Email : dr.thiwat@gmail.com

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน : ศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทลานนา ไม้้อดไทยจำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้้อดไทย จำกัด และแนวทางในการป้องกันและวิธีการในการรักษาหรือจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรต่อไป กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานกลุ่ม บริษัท ลานนาไม้้อดไทย จำกัด จำนวน 150 คน การศึกษาครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานกลุ่มบริษัทลานนาไม้้อดไทย จำกัดพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน 2. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในการไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ สถานที่ทำงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีห้องน้ำที่เพียงพอ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ สถานที่ทำงานอาจก่อให้เกิดอันตราย สถานที่ทำงานไม่มีห้องอาหารที่เพียงพอ สถานที่ทำงานไม่มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** การตัดสินใจลาออกของพนักงาน; แนวทางในการป้องกัน; พนักงานบริษัท

## ABSTRACT

Study subject Factors Affecting Employee Resignation: This study of employees of Lanna Thai Plywood Co., Ltd. aimed to study working conditions and factors affecting the intention to resign from operating staff of Lanna Thai Plywood Co., Ltd. and prevention guidelines and methods for retaining or motivating qualified employees to continue working with the organization. The study sample was employees of Lanna Plywood Thai Company Limited a sample of 150 people. In this study, the research tools are a quantitative tool Use the questionnaire that the study has created as a tool to collect data from the sample. The statistics used in the data analysis were the percentage and the mean and standard deviation.

The results showed that: 1. Factors affecting the resignation of employees of Lanna Thai Plywood Company Limited It was found that employees were dissatisfied with their supervisors. dissatisfied with advancement opportunities dissatisfied with working conditions Dissatisfied with colleagues, dissatisfaction with income or compensation dissatisfied with the nature of the job. 2. Colleague factors in being unable to work with colleagues in the agency The workplace does not have proper protective equipment. The workplace does not have adequate restrooms. The point with a moderate level of opinion is that the workplace may be dangerous. no work place There is enough dining room. The workplace is not comfortable, respectively.

**Keywords :** Employee Resignation Decision; Prevention Guidelines; Company Employees

### 1.ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

บริษัท ลานนาไม้อัดไทยจำกัด เป็นหนึ่งในเครือของ บริษัท สุขสวัสดิ์ไม้อัดไทยจำกัด ได้เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2544 ด้วยทุนจดทะเบียน 100 ล้านบาท เพื่อประกอบธุรกิจการค้าไม้อัด อาทิเช่น ขายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันบริษัทฯ ลานนาไม้อัดไทยจำกัด มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 100 ล้านบาท โดยบริษัทมีอยู่ด้วยกัน 9 สาขา ประกอบด้วยสำนักงานใหญ่ที่ จังหวัดเชียงใหม่และสาขา ที่ไทรน้อย บางโพ พัทยา หาดใหญ่ ขอนแก่น โคราซ พิษณุโลก สุราษฎร์ธานี โดยบริษัททั้ง 9 สาขา มีความมุ่งมั่นที่จะจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ไม้อัดที่มีคุณภาพเพื่อให้ลูกค้าไม่เกิดความพึงพอใจให้มากที่สุดบริษัท สุขสวัสดิ์ไม้อัดไทย จำกัดและ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด ปัจจุบันจำหน่ายไม้อัดรวมทั้งหมด 3 รุ่นด้วยกัน ซึ่งประกอบไปด้วย รุ่นสุขสวัสดิ์ รุ่นดีดี และรุ่นลานนา โดยเริ่มต้นจากสาขาแรกของบริษัท สุขสวัสดิ์ไม้อัดไทย จำกัดเมื่อปี 2544 ที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ไม้อัดและอุปกรณ์ สำหรับงานเฟอร์นิเจอร์ต่างๆทั้งปลีกและส่ง จนเมื่อปี 2557 ที่ผ่านมา บริษัทสุขสวัสดิ์ไม้อัดไทยได้ขยายเติบโตและมีพื้นที่จัดเก็บสต็อกสินค้าบนเนื้อที่มากกว่า 45 ไร่ หรือ 40,000 ตร.ม. รวมเป็นคลังสินค้าที่กระจายอยู่ทั่วประเทศไทย ด้วยจุดยุทธศาสตร์ที่ดีเยี่ยมทั้งหมด 8 แห่ง ซึ่งทำให้ลูกค้ามั่นใจได้ว่าไม้อัดที่จะได้รับ จะตอบโจทย์ความต้องการและคุณภาพของสินค้า จนกลายเป็นสโตร์แกน

ที่ว่า "คิดถึงไม้อัดคุณภาพ คิดถึงไม้อัดลานนา (ชญาดา ธนาบุญรัตน์, กัญณภัทร วรรณพุด, กฤตผล จิตมั่น, วิจารณ์ จันทาว, 2562)

การปฏิบัติงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ลานนาไม้อัดไทยจำกัดมีหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ที่ต้องจัดอบรมปฐมนิเทศพนักงานที่เข้ามาใหม่ ให้รับทราบเกี่ยวกับนโยบาย คุณภาพ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สวัสดิการ และการทำ งานของแต่ละแผนก จึงมองเห็นปัญหาของการหาบุคลากรใหม่ๆ ตลอดโดยพนักงานมีการลาออกอยู่เป็นประจำ เนื่องจากการปฏิบัติงานเป็นการออกไปส่งสินค้า ซึ่งตอนขึ้นสินค้ามีรถโพล์คลิฟท์ในการขึ้นสินค้าแต่ตอนลงสินค้าใช้คนลงสินค้าเป็นหลัก ในรถหนึ่งคันจะมีพนักงานทั้งหมด 4 คน แบ่งเป็นคนขับรถ 1 คน เด็ก รถ 3 คน จึงเป็นงานที่หนักเพราะมาจากร้านของลูกค้ามีพื้นที่จำกัดจึงทำให้อยากต่อการลงสินค้าจึงทำให้พนักงานลาออกกันบ่อยมากเนื่องด้วยปัจจุบันกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประกอบกับการเกิดขึ้นมาของบริษัทโรงงานอุตสาหกรรมในลักษณะเหมือน ๆ กันหลาย ๆ แห่งทำให้บริษัทสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในขณะที่บริษัทไม่สามารถหาบุคลากรมาทดแทนกรณีที่บุคลากรของบริษัทฯ ขอลาออก ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่มีศักยภาพในการทำงานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ อีกทั้งยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่บริษัทฯ ได้ในระยะยาวการที่บริษัทขาดแคลนบุคลากรในบริษัทฯ จึงมีผลกระทบทำให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อกำลังบุคลากร(ศศิมาภรณ์ บุญช่วย, ภูษิตวงศ์ หล่อสายชล, 2020)

คณะผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาถึงสาเหตุอันแท้จริงที่ทำให้พนักงานลาออกเพื่อการแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานบริษัท ลานนาไม้อัดไทยจำกัด การปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานเพื่อเป็นแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจให้พนักงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านบุคลากรและจะเป็นประโยชน์กับองค์กรธุรกิจประเภทเดียวกันต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบสาเหตุและใช้วางแผนแก้ปัญหาสภาพการทำงานปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด

## 4. วิธีดำเนินงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานกลุ่มบริษัท ลานนาไม้อัดไทยจำกัด ปัจจุบันยังคงเป็นพนักงานกลุ่มบริษัทลานนาไม้อัดไทยจำกัด จำนวนทั้งสิ้น 370 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากประชากรทั้งหมด 370 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวกลุ่มอย่างจากการคำนวณ 186 คน

ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะเวลาในการศึกษา เดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านตัวบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน, อายุการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบ รายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการประกอบด้วยทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งในแต่ละด้านมี จำนวน 5 ข้อ รวมแล้วจึงมีคำถาม จำนวน 30 ข้อ ประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แบบตรวจสอบรายการ (Check list) ใช้เพื่อตรวจสอบและสร้างรูปแบบที่เหมาะสมโดยวิธีอ้างอิงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เพื่อตรวจสอบรายการ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เกี่ยวกับความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ ประโยชน์และข้อวิจารณ์อื่นๆ การหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct) และเชิงเนื้อหา (Content) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน โดยพิจารณาเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค และค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยหาค่า Item Total Correlation ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .982 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) แจกแบบสอบถาม ให้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด จำนวน 150 คน ตามที่ได้กำหนดไว้ 2) ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม 3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำข้อมูลและเตรียมสำหรับการ วิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 150 คน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 72.0 และ เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมาคือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. จำนวน 111 คน คิด เป็นร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3, และ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิด เป็นร้อยละ 79.3 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3, สถานภาพ หม้าย/หย่า ร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท จำนวน

135 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุในการทำงาน 2 ปี - 3 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 รองลงมาคือ มีอายุในการทำงาน มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3, มีอายุในการทำงาน 4 ปี - 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7, มีอายุในการทำงาน 6 เดือน - 1 ปีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และ มีอายุในการทำงาน ต่ำกว่า 6 เดือน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ลานนาไม้อัดไทย จำกัด มีปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออก ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ไม่พึงพอใจใน ผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ไม่พึงพอใจสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้า ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.49) เมื่อพิจารณา 10 เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ไม่พึงพอใจในโอกาส ความก้าวหน้า ไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}$  = 3.81,  $\bar{X}$  = 3.73,  $\bar{X}$  = 3.51,  $\bar{X}$  = 3.44) ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน ( $\bar{X}$  = 3.32,  $\bar{X}$  = 3.11) ตามลำดับ

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการลานนาไม้อัดไทยจำกัดโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือไม่พึงพอใจในผู้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจในโอกาสความก้าวหน้าไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานไม่พึงพอใจในเพื่อนร่วมงานไม่พึงพอใจในรายได้หรือค่าตอบแทน ไม่พึงพอใจในลักษณะงาน (กฤษณพร ศุภรณันท์, ฤทัยรัตน์ พามา, อุมาพร ไชยจำเริญ, 2563) โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

เพื่อนร่วมงานในการไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้ สถานที่ทำงานไม่มีอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่มีห้องน้ำที่เพียงพอ (ณัฐพัชร์ วรพงษ์พัชร์, 2565). ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ สถานที่ทำงานอาจก่อให้เกิดอันตราย สถานที่ทำงานไม่มีห้องอาหารที่เพียงพอ สถานที่ทำงานไม่มีความสะดวกสบาย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ อำไพวงษ์ (2559) และ ฌปภัช นาคเจือทอง(2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดและนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันของพนักงานขับรถขนส่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดและนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยองในด้านของเงินเดือน ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจูงมีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากตามลำดับโอกาสความก้าวหน้าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ลานนาไม้อัดไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากคือขาดโอกาสเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในงานที่ท่าน

ปฏิบัติซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิกร ช่วยศรี (2551) และ วรกิจ สารสนธิ (2556) ได้  
ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา :  
บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทาง  
สังคมมีผลในการตัดสินใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกอย่างมีนัยสำคัญคือ  
ปัจจัยด้านด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม(ณัฐพัชร วรพงศ์พัชร, 2565)ปัจจัยด้าน  
หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่เพียงพอใจในเกณฑ์การปรับเลื่อนตำแหน่งงาน ไม่เพียงพอใจกับโอกาส  
ในการพัฒนาทักษะการทำงานที่ท่าน ได้รับ ไม่เพียงพอใจกับความก้าวหน้าที่ท่านได้รับการทำงาน  
ขาดโอกาสได้รับการฝึกอบรม ต่าง ๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558)  
พบว่า กำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร มีอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงมาก เทียบ  
กับตอนที่ยังเป็นแผนกฯ หนึ่งในบริษัททำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากขึ้น ทั้งนี้  
ข้อเสนอแนะจากการศึกษาพบว่า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทควรให้ความสำคัญกับความเห็นของ  
พนักงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงเป็นหลัก

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรมเหมาะสมกับงานหรือ ช่วงเวลา  
ในการทำงาน โดยมีพิจารณาจากผลการงานที่ได้ปฏิบัติจริง คือ ถ้าพนักงานคนใดมีอายุในการ  
ทำงานที่มากกว่าก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า หรือมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนให้สูงขึ้นตาม  
ผลงานที่ พนักงานแต่ละคนได้ปฏิบัติจริง ๆ เพื่อไม่ทำให้พนักงานเกิดความคิดที่จะลาออกจากงานใน  
อนาคต ซึ่งเมื่อ จ่ายค่าตอบแทนให้เหมาะสมจะส่งผลทำให้พนักงานได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่  
เพียงพอกับการใช้จ่ายโดยที่ทางบริษัทอาจจะเข้ามาดูแลในส่วนของ การให้ช่วยเหลือเพื่อลด  
ค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้ เช่น การจัดสวัสดิการอาหารราคาถูก การจัดสรรที่พักพนักงานให้อยู่ใกล้  
พื้นที่ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยในเรื่องของการ ลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้บ้าง และในส่วนของ การ  
จ่ายเงินค่าตอบแทน (โบนัส) ที่ไม่เหมาะสมกับรายได้ ที่บริษัทได้รับ อาจจะทำให้พนักงานไม่มี  
แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งหากผู้บริหารไม่ต้องการให้พนักงานเกิด การลาออกมากขึ้น การจ่ายเงิน  
ค่าตอบแทนในส่วนของ (โบนัส) ก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่จะมีการมอบให้แก่ พนักงานตามสัดส่วน  
รายได้ที่เหมาะสม และไม่เป็นการทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ว่าทางบริษัทกำลังเอาเปรียบพนักงาน

### 7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรจะมีการจัดการทำงานดั่งนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการดั่งนี้ควรจะมี  
การจัดการทำงาน ให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความ หลากหลาย เช่น อาจมีการหมุนเวียนงานที่ทำ  
หรืออาจมีการจัดกิจกรรมในระหว่างวันและควรจัดให้พนักงานได้ทำงานในส่วนที่ตนเองถนัดเพื่อให้  
เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไปโดยที่ทางบริษัทควรจะมีการทำแบบประเมินให้พนักงานกรอกความถนัด  
ในแผนกต่างๆ เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดสรรพนักงานเข้าไปทำงาน  
ได้ตรงตามความถนัดของพนักงานอีกทั้งในเรื่องของการมอบหมายให้พนักงานได้ทำงานตามความรู้  
ความสามารถที่ตนเองมีก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อบริษัทได้มอบหมายงานที่ เหมาะสมกับพนักงาน

ย่อมจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่บริษัทจะได้รับกลับคืนมา ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานได้ทำงานตามความรู้ความสามารถที่ตนมี พนักงานจะสามารถทำงานหรือสามารถที่จะผลิตชิ้นงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ดียิ่งขึ้น โดยที่ใช้ในเวลาในการทำงานเท่าเดิม

7.2.2 บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันในขณะที่พนักงานทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน อุปกรณ์ต้องพร้อม ไม่เกิดการชำรุด เสียหาย ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้พนักงานเกิดความ มั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น บริษัทควรจัดให้มีห้องน้ำที่เพียงพอต่อการใช้งาน ทั้งนี้อาจจะต้องสร้างห้องน้ำ เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อทำให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงาน อีกทั้งการจัดสถานที่ทำงานให้มีความ ปลอดภัยไม่ก่อให้เกิดอันตราย เช่น ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก การจัดวางสิ่งของที่เป็นระเบียบ มีสัญลักษณ์ป้ายเตือนหรือสัญญาณไฟที่เด่นชัดมองเห็นได้ง่าย และควรมี การซักซ้อมเหตุต่างๆ เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความพร้อมอยู่เสมอควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยควรมี การหมุนเวียนให้พนักงานได้มีกรอบครบทุกคนซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้บริษัทควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมซึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่บริษัทควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งโดยที่ผู้บริหารควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงานของพนักงานโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งถือเป็นการให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงาน บริษัทควรให้ออกาสพนักงานในการพัฒนาทักษะการทำงาน ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานและไม่เกี่ยวข้องกับงานให้แก่พนักงานทุกคนโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง

### 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) ที่สำคัญ คือควรให้ความสำคัญกับเรื่องสังคมในที่ทำงานกล่าวคือ บริษัทควรมีเวลาในการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีมากขึ้น เช่น ควรมี การจัดประชุมอย่างน้อย สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อจะได้เป็นช่องทางในการรับฟังปัญหาของพนักงาน และจะได้ ช่วยกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น จัดงานกีฬาสัมพันธ์ จะช่วยทำให้เกิดการแก้ปัญหาในส่วนของการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อีกเรื่องหนึ่งคือ การให้กำลังใจกันก็เป็นสิ่งสำคัญในเชิงจิตวิทยา หากสามารถที่จะกระทำได้โดยการบอกกล่าวในทุกๆ เช้า ก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการคัดเลือกบุคคลที่จะมาทำหน้าที่ในส่วนของหัวหน้างานที่จะ สามารถช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ โดยควรให้ความสำคัญกับ การช่วยเหลือและดูแลแก่พนักงานที่ ปฏิบัติงาน ไม่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกลดต่ำ เมื่อพนักงานต้องการขอความช่วยเหลือในเรื่องงาน อีก ทั้งยังจะส่งผลทำให้เกิดการบังคับบัญชาที่มีคุณภาพ อีกด้วย ถ้าหัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ การงาน ก็อย่างยิ่งส่งผลที่ดีต่อการให้ความเคารพนับถือที่พนักงานมอบให้ บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมมอบ รางวัลให้กับพนักงานดีเด่นประจำเดือน เดือนละครั้ง โดยมอบหมายให้หัวหน้างานมีอำนาจในการคัดเลือก พนักงานของตนเอง บริษัทควรมีการอบรมเกี่ยวกับผู้ที่มิตำแหน่งหรือกำลังที่จะเข้ามารับตำแหน่งหัวหน้างานโดยควรมีการอบรมในเรื่องของการพูดชื่นชมผู้ใต้บังคับ สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับจิตวิทยาต่อจิตใจและกำลังใจของพนักงานในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น และจะส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้นทำให้พนักงานไม่เกิดความคิดที่จะลาออกจากบริษัทหรือจากงาน

## 8. บรรณานุกรม

- กฤษณพร ศุกรนันท์, ฤทัยรัตน์ พามา, อุมภาพร ไชยจำเริญ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทโกลไฟน์เมนูแพคเจอร์เรอส์จำกัด(มหาชน) จังหวัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร**. 2(2). 73-83.
- ครีเดน เอเชีย จำกัด. (2554). **แนวโน้มการเติบโตของรายได้รวม กำไร (ขาดทุน) และสินทรัพย์รวม บริษัท ลานนา ไม้อัดไทย จำกัด**. สืบค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2565. จาก <https://data.creden.co/company/general/0505553001868>
- ชญาดา ธนาบุญรัตน์, กัญญภัทร วรรณพุ่ม, กฤตผล จิตมั่น, วิภารัตน์ จันท้าว. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทรักษาความปลอดภัย.พี.พี.อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด. **วารสารวิจัยและนวัตกรรมสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร**. 1(2). 39-46.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2565). การบริหารจัดการขยะภายในแผนกห้องปฏิบัติการพิเศษทางโลหิตวิทยาโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย. **วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. 5(2). 98-112.
- ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์. (2565). คุณภาพการให้บริการของธุรกิจรับผลิตอาหารเสริมครบวงจรในอำเภอเมือง สมุทรสาคร. **วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. 1(2). 41-51.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2552). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธยาน์ อำไพวงษ์. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานขับรถขนส่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดและนิคมอมตะซิตี้ จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิกร ช่วยศรี. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษา : บริษัทพรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแพคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วรกิจ สารสนิท. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ประชากิจ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศศิมาภรณ์ บุญช่วย, ภูษิตวงศ์ หล่อสายชล. (2563). แนวทางแก้ ปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง. **Proceeding National & International Conference**. 1(11). 612-622.