



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

แนวทางแก้ปัญหาการลาออกของพนักงาน ร้านไทยเจริญค้าส่ง The Guidelines to Solve the Problems of the Job Leaving of Employees at Thaichroen Wholesale

ศศิมาภรณ์ บุญช่วย¹

ดร.ภูษิต วงศ์หล่อสายชล²

dr.phusit@gmail.com

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

amzz.amp@gmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันพนักงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากขึ้นกว่าในอดีต จึงทำให้พนักงานที่ยังคงอยู่ต้องรับมือกับภาระงานที่มากขึ้น ซึ่งร้านไทยเจริญค้าส่ง ก็ประสบปัญหานี้เช่นกัน จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ทางผู้ศึกษา ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง โดยศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง พร้อมแนวทางในการป้องกันและวิธีในการรักษาพนักงานให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ถ้าบุคคลสามารถทำงานได้ดี ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้องค์กรสามารถสร้างกำไร วิธีการดำเนินการศึกษา ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้วและพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ การศึกษาพบว่า สาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมากเกินไปค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ นโยบายเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนาน ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานการแข่งขันในหน้าที่การงาน ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการทะเลาะกัน ปัญหาด้านลักษณะงาน พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะที่คิดไว้ ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปแนวทางแก้ปัญหา โดยใช้แนวทางการปรับเงินเดือน สวัสดิการและเวลาการทำงาน มาใช้เป็นแนวทางแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง

คำสำคัญ: แนวทางแก้ปัญหา, การลาออก, การลดลงของพนักงาน, ไทยเจริญค้าส่ง



Abstract

The turnover rates of the employees of both public and private organizations tend to be higher than those in the past. Thaichroen Wholesale is also facing this problem. Hence, the researcher(s) conducted this independent study, The Guidelines to solve the problems of the job leaving of employees at Thaichroen Wholesale. The purposes of the study are to identify the reasons of the turnovers, to prevent the turnovers and to reduce the turnover rate since human resources are valuable. Collect data by interview. It was found the reasons for the turnovers are as follows. The first reason includes the welfares and compensations. The employees felt that their workloads are not reasonable by considering the compensations from the organization. The second reason is the long operation time policy that is difficult for them to come to the workplace. The third reason for job description is not the same as expected. The fourth reason includes the problems with colleagues, competitions in the workplace, lack of coordination and quarrels. The problems were concluded by salary, welfare increase strategies and working time as guidelines for solving the turnover problem

Keywords: Guidelines, Job Leaving, Reduction of employees, Thaichroen Wholesale

บทนำ

องค์กรจะเจริญเติบโตและดำเนินกิจการไปได้อย่างต่อเนื่องจะต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ปัจจุบัน ทุกองค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตัวเอง ตั้งแต่การสรรหาคนมีคุณภาพ เข้าทำงานตลอด จนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม และรักษาบุคลากร ให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด ในปัจจุบันนี้ ร้านไทยเจริญค้าส่ง ประสบกับปัญหาจากลาออกของพนักงาน จากการเก็บข้อมูลในช่วงระยะ 3 ปีหลัง (ปี 2558-2560) พบว่าเพิ่มว่าอัตราการลาออกของพนักงาน มีอัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้น จึงเป็นแรงบันดาลใจให้ทางผู้ศึกษา ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง โดยศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงาน พร้อมแนวทางในการป้องกัน และวิธีในการรักษาพนักงาน ให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ถ้าบุคคลสามารถทำงานได้ดี ลูกค้าเกิดความพึงพอใจเป็นผลให้องค์กรสามารถสร้างกำไร

จากร้านปริดาพานิช สู้ “ไทยเจริญค้าส่ง” เริ่มกิจการช่วงแรก ๆ เป็นกิจการร้านค้าเล็ก ๆ ขายของ เบ็ดเตล็ด และสินค้าอุปโภค บริโภคเป็นสินค้าที่มีความจำเป็นต่อชีวิตประจำวัน ซึ่งการแข่งขันในธุรกิจประเภท



นี่คือข้อข้างรุนแรง โดยเฉพาะการเข้ามาของผู้ประกอบการค้าปลีกสมัยใหม่ขนาดใหญ่ (Modern trade) ทำให้เจ้าของกิจการต้องตื่นตัวในการปรับปรุงพัฒนาตนเองตลอดเวลา จึงส่งผลให้กิจการมีความเจริญก้าวหน้าเติบโตขึ้น และได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ไทยเจริญค้าส่ง” มีกิจการเป็นร้านค้าส่งในพื้นที่กว่า 1 ไร่ ร้านไทยเจริญค้าส่งตั้งอยู่ใน อำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นร้านค้าส่งที่รวบรวม สินค้าอุปโภค บริโภค และขนมต่าง ๆ โดยขายในราคาส่งให้กลุ่มแม่ค้าร้านขายของชำสามารถนำไปขายต่อได้ พร้อมทั้งมีบริการส่งของให้กับลูกค้าถึงสถานที่แบบ Door to Door ตลอดจนทำการขยายตลาด โดยการหาลูกค้ารายใหม่เพื่อส่งสินค้าไปยังต่างอำเภอ พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงระบบดำเนินงานภายในองค์กรให้มีความทันสมัยตลอดเวลา

ร้านไทยเจริญค้าส่ง ประกอบธุรกิจจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค แบบค้าส่ง ดำเนินธุรกิจมากกว่า 10 ปี ซึ่งในปัจจุบันนี้กำลังประสบปัญหาภายในองค์กร ในด้านการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะในช่วงระยะ 3 ปีหลัง (ปี 2558-2560) ทางองค์กรมีอัตราการลาออกของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้มีพนักงานไม่เพียงพอในการบริการลูกค้า และขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสาเหตุการตัดสินใจลาออกของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการป้องกันและวิธีในการรักษาพนักงานให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเน้นศึกษาสาเหตุการลาออกของพนักงาน พร้อมหาแนวทางในการป้องกันและวิธีรักษาให้พนักงานมีอัตราการลาออกที่ลดลง

2. ขอบเขตประชากร

การวิจัยเน้นศึกษาพนักงานที่ลาออก ของร้านไทยเจริญค้าส่ง ในช่วงปี 2560 โดยสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้ว จำนวน 5 คน พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่จำนวน 10 คน และเจ้าของกิจการ 1 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเก็บข้อมูล (Data Collection)

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีเก็บข้อมูล จากบทสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้วจำนวน 5 คน พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่จำนวน 10 คน และเจ้าของกิจการ 1 คน



1) เก็บข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานขององค์กร สถิติการลาออกของพนักงาน เป็นรายเดือนและต่อปี อายุงานของพนักงาน เป็นต้น พร้อมทั้งศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการตัดสินใจลาออก ซึ่งการเก็บข้อมูลทำโดยทำการสืบค้น เอกสารจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการลาออก และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์

2) นำข้อมูลที่ได้มาศึกษาและรวบรวม สร้างคำถามในการสัมภาษณ์ โดยลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลสาเหตุการลาออกของพนักงานที่สามารถนำไปวิเคราะห์ หาแนวทางในการป้องกัน และวิธีในการรักษาพนักงาน ให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง โดยการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้ว จำนวน 5 คน พนักงานในร้านไทยเจริญ จำนวน 10 คน ผู้บริหาร 1 คน โดยการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกของปัญหาที่ได้จากแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สาเหตุการลาออกของพนักงาน พร้อมทั้งหาแนวทางในการป้องกัน และวิธีในการรักษาพนักงานให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง

3) ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ 10 วัน เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนไม่เยอะ แบ่งเป็นพนักงานที่ลาออกไปแล้ว 5 วัน พนักงานที่ยังทำงานอยู่ และผู้บริหาร 5 วัน

4) รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์ปัญหาในแต่ละหัวข้อ เพื่อที่จะได้ข้อมูลเชิงลึก เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้นเพื่อจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์มากที่สุด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา (Study Instrument)

การศึกษาในครั้งนี้ ใช้บทสัมภาษณ์

บทสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ลาออกไปแล้ว 5 คน พนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ 10 คน และผู้บริหาร 1 คน โดยมุ่งหวังข้อมูลเชิงลึก โดยใช้คำถามปลายเปิดถึงโครงสร้างเพื่อนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาการตัดสินใจลาออกของพนักงาน พร้อมทั้ง แนวทางในการป้องกันและวิธีในการรักษาพนักงานให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง

ตัวอย่างคำถาม

- 1) ทำไมคุณถึงตัดสินใจร่วมงานกับร้านไทยเจริญค้าส่ง
- 2) คุณคาดหวังอะไรจากการทำงานบ้าง
- 3) คุณทำงานที่นี้มากี่ปี
- 4) งานที่คุณได้รับมอบหมาย ตรงกับสิ่งที่คุณคาดหวังไว้ไหม? ถ้าไม่ มีคำแนะนำอย่างไร?
- 5) สิ่งที่คุณชอบที่สุดในการทำงานที่นี้คืออะไร?
- 6) สิ่งที่คุณชอบน้อยที่สุดในการทำงานที่นี้คืออะไร?
- 7) คุณคิดว่าการมาทำงานที่ ร้านไทยเจริญค้าส่ง อะไรคือปัญหาหรือสิ่งที่ทำให้ผิดหวังสำหรับคุณ



- 8) คิดอย่างไรกับระบบทำงาน และ ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของบริษัท
- 9) ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานกับหัวหน้างานเป็นอย่างไรบ้าง
- 10) สวัสดิการและเงินเดือนของบริษัทเป็นอย่างไรบ้าง? มีอะไรอยากแนะนำไหม
- 11) อะไรคือสาเหตุหลักที่ทำให้ตัดสินใจลาออกจากร้านไทยเจริญค้าส่ง
- 12) ในฐานะที่คุณเคยทำงานที่ร้านไทยเจริญ จะแนะนำให้บริษัทปรับปรุงด้านใดมากที่สุด เพื่อป้องกันอัตราการลาออก

3. วิธีการวิเคราะห์ (Data Analysis)

3.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออกไปแล้วและพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่ มาวิเคราะห์แยกปัญหาออกมาเป็นประเด็น

3.2 นำปัญหาที่ได้มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง โดยการนำข้อมูลแยกปัญหาออกมา เป็นประเด็นมาวิเคราะห์ให้เป็นระบบมากขึ้น โดยใช้แผนผังก้างปลา Fishbone Diagram หรือแผนผังสาเหตุ และผล (Cause and Effect Diagram) ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัญหา (Problem) กับสาเหตุ ทั้งหมดที่เป็นไปได้ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น เพื่อหาปัญหาที่แท้จริง

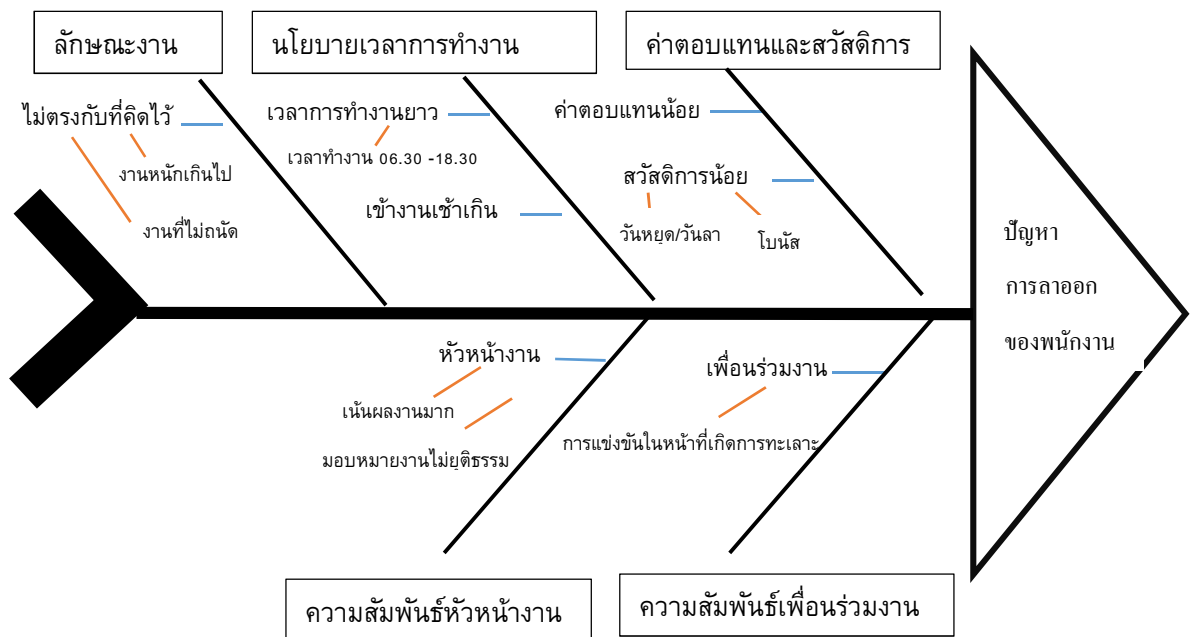
3.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และนำมาประยุกต์ให้เป็นแนวทาง ป้องกันอัตราการลาออกให้ลดลง

ผลการวิจัย

จากผลการสัมภาษณ์สาเหตุของปัญหาที่ทำให้ลาออกของพนักงานมีดังนี้

1. สาเหตุค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานรู้สึกได้รับค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับงานที่ต้อง ปฏิบัติแล้ว ได้น้อย มีผลให้ตัดสินใจลาออก รวมถึงสวัสดิการที่พนักงานคิดว่ายังรับไม่เหมาะสม
2. ปัญหานโยบายช่วงเวลาการทำงานที่กินเวลา ยาวนาน 06.00-18.00 น. ทำให้พนักงานรู้สึกเกิด ความเหนื่อยล้า ไม่มีเวลาทำกิจกรรมอย่างอื่น และไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน
3. ปัญหาด้านลักษณะงาน พนักงานรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะที่คิดไว้ เช่น เมื่อปฏิบัติงานจริง รู้สึกว่าเหน็ดเหนื่อยกว่าที่คิดไว้ ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน
4. การสื่อสารหัวหน้างาน เน้นเรื่องผลงานมากเกินไป ไม่คำนึงถึงความรู้สึกพนักงาน ทำให้พนักงาน เกิดความรู้สึกบั่นทอนจิตใจในการทำงาน เป็นผลให้ตัดสินใจลาออก และรู้สึกหัวหน้างานมอบหมายงาน ไม่ยุติธรรม
5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี การแข่งขันในหน้าที่ การงานนำไปสู่การทะเลาะ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ ซึ่งให้เห็นปัญหาในด้านต่าง ที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง ใช้แผนผังก้างปลา นำข้อมูลแยกปัญหาออกมาเป็นประเด็นมาวิเคราะห์ให้เป็นระบบมากขึ้น โดยใช้ในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัญหา กับสาเหตุทั้งหมดที่เป็นไปได้ ที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้น เพื่อหาปัญหาที่แท้จริง ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนผังก้างปลา (Fishbone Diagram)

สำหรับแนวทางในการป้องกัน และวิธีในการรักษาพนักงานให้มีอัตราการลาออกที่ลดลง คือ การปรับเงินเดือน สวัสดิการและ เวลาการทำงาน ซึ่งเป็นทางเลือกที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทันที และสามารถแก้ไข ปัญหาได้ครอบคลุมดังต่อไปนี้

การแก้ปัญหาเวลาปฏิบัติงาน จากปัญหานโยบายช่วงเวลาการทำงานที่กินเวลา ยาวนาน 06.00 - 18.00 น. ทำให้พนักงานรู้สึกเกิดความเหนื่อยล้า องค์กรเลยแก้ปัญหาโดยการปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการสำรวจตลาดร้านค้าคู่แข่งส่วนใหญ่พนักงานทำงานกันเวลาใดบ้าง พบว่าส่วนใหญ่พนักงาน ทำงานเวลา 07.00-17.00 น. เพื่อให้ใกล้เคียงกับตลาดคู่แข่ง องค์กรจึงมีการแบ่งให้พนักงานเข้างาน 2 ช่วง คือ เข้างาน 06.30 – 16.30 น. และ 08.30 – 18.30 น. เพื่อแก้ปัญหาเวลาการทำงานที่ยาวนาน

การแก้ปัญหา เงินเดือน และสวัสดิการ จากปัญหาพนักงานรู้สึกได้รับค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติแล้วได้น้อยเกินไป องค์กรแก้ปัญหาโดยสำรวจถึงค่าตอบแทนในตลาดคู่แข่ง ว่ามีอัตราค่าจ้าง



ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งเท่าไร เมื่อศึกษาแล้วนำมาปรับอัตราค่าจ้างขององค์กรให้ใกล้เคียงหรือมากกว่า ตามความเหมาะสมของตำแหน่งและอายุงาน และเพื่อดึงดูดพนักงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ามาทำงานกับองค์กร พร้อมทั้งนี่องค์กรยังได้ ศึกษาสวัสดิการที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพนักงาน โดยสวัสดิการที่องค์กรพิจารณาแล้วจะเพิ่มเติมให้พนักงานคือ โบนัสประจำปี วันหยุด-วันลา ตามกฎหมาย ประกันอุบัติเหตุ ในปัจจุบันนี้องค์กรมีเพียงประกันสังคมเท่านั้น

จะเห็นว่าแนวทางนี้สามารถแก้ไขปัญหาได้ครอบคลุมปัญหาเกือบทุกด้าน เช่น ด้านเงินเดือน สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ เป็นการเพิ่มรางวัลใจ และสามารถแก้ปัญหาที่เป็นปัญหาหลัก ๆ ขององค์กรได้ การนำทางเลือกนี้เข้ามาแก้ไขปัญหาก่อนน่าจะเป็นแนวทางที่เหมาะสม ถึงแม้ว่าจะเป็นทางเลือกที่มีการลงทุนสูงแต่มันจะส่งผลในระยะยาว ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง

เพื่อให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพมากขึ้น หลังจากแก้ปัญหา ด้านเงินเดือน สวัสดิการ และเวลาการทำงาน ไปซึ่งระยะหนึ่ง มีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เข้ามาแก้ปัญหาควบคู่กันไป

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง พบจากสาเหตุการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่งมีดังนี้ 1. สาเหตุค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานรู้สึกได้รับค่าตอบแทนน้อย เมื่อเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติแล้วได้น้อยเกินไป มีผลให้ตัดสินใจลาออกรวมถึงสวัสดิการที่พนักงานคิดว่ายังรับไม่เหมาะสม 2. นโยบายเวลาปฏิบัติงานที่ยาวนาน 06.00 -18.00 น. ทำให้รู้สึกเหนื่อยล้าและไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3. ปัญหาด้านลักษณะงาน พนักงานรู้สึกว่าการปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะที่คิดไว้ เช่น เมื่อปฏิบัติงานจริงรู้สึกเหนื่อยน้อยกว่าที่คิดไว้ ทำให้เกิดความท้อถอยในการทำงาน 4. การสื่อสารหัวหน้างาน เน้นเรื่องผลงานมากเกินไป ไม่คำนึงถึงความรู้สึกพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกบั่นทอนจิตใจในการทำงาน เป็นผลให้ตัดสินใจลาออก และรู้สึกหัวหน้างานมอบหมายงานไม่ยุติธรรม 5. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี การแข่งขันในหน้าที่การงานนำไปสู่การทะเลาะ ไม่ช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาสามารถสรุปแนวทางแก้ปัญหา โดยใช้การปรับเงินเดือน สวัสดิการและเวลาการทำงาน ให้สามารถแข่งกับตลาดได้ และสามารถแก้ปัญหาและพร้อมทั้งป้องกันการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้าส่ง

จากผลการศึกษาพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท เอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ด้านลักษณะงาน พนักงานเห็นว่าความเหน็ดเหนื่อยต่องานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานให้มากเกินไป กฎระเบียบที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายส่งผลให้พนักงานขาด



ความเชื่อมั่นในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คิดว่าการจ่ายเงินเดือนไม่สัมพันธ์และไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานถ้าหากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี จะส่งผลต่อการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา แนวทางการแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานร้านไทยเจริญค้า ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อองค์กรดังนี้

1. สาเหตุค่าตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานรู้สึกได้รับน้อย องค์กรต้องมั่นสำรวจค่าตอบแทนในตลาดเพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
2. ปัญหานโยบายช่วงเวลาการทำงานที่กินเวลา ยาวนาน 06.00-18.00 น. องค์กรควรปรับให้พนักงานทำงานตามกฎหมายแรงงาน
3. ปัญหาด้านลักษณะงาน พนักงานรู้สึกว่างงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับลักษณะที่คิดไว้ องค์กรควรสัมภาษณ์การรับสมัครให้เข้มข้น พุดถึงรายละเอียดหน้าที่การทำงาน ให้ชัดเจน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมสังสรรค์พบปะกันเลี้ยงของพนักงาน กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี
5. การสื่อสารหัวหน้างาน เน้นเรื่องผลงานมากเกินไป เจ้าของกิจการพูดทำความเข้าใจกับหัวหน้างานหรือการส่งมอบความรู้เพิ่มเติม เรื่องทักษะความเป็นผู้นำ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ศึกษากลุ่มประชากรตัวอย่าง พนักงานที่ลาออกจากองค์กรให้เยอะเพื่อจะได้คำตอบที่มากขึ้นในการนำมาเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- ดาวเดือน โลहितปุระ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ธาดา รัชกิจ. (2562). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์. สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 12, 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2560). เทคนิคการตั้งคำถาม. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 20, 2562, จาก <https://drpiyanan.com/2017/06/16/article1-9/>.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2020"

- วรรณกมล จันทระโน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงาน สำนักงาน คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 7.
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม. (2560). แนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ*, 12(1), 123-129.
- Greedisgoods. (2561). *แผนผังก้างปลา Fishbone Diagram*. สืบค้นเมื่อ เมษายน 11, 2562, จาก <http://greedisgoods.com/แผนผังก้างปลา-fishbone-diagram/>.