

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ เพื่อศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน  
กรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มี  
วัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการในการลาออกของพนักงานภาควิชาพยาธิวิทยา  
โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานภาควิชาพยาธิวิทยา  
โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพนักงานของภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาล  
แห่งหนึ่ง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)  
ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ  
(Percentage) และเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานด้วย  
ค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และทดสอบ  
สมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม  
โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบ  
ความสัมพันธ์ของปัจจัยองค์การกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน โดยใช้สถิติเพียร์สัน  
กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

##### 1.1 เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 และเพศ  
ชาย 103 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

##### 1.2 อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุของพนักงานระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็น  
ร้อยละ 36.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 อายุในช่วง

ระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

### 1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดม.6, ปวช., ปวส. จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2

### 1.4 รายได้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมามีรายได้สูงกว่า 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ตามลำดับ

### 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า 5 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 3-5 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

### 1.6 สถานภาพการสมรส

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน จำนวน 53.2 รองลงมามีสถานภาพสมรส มีบุตร จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีสถานภาพสมรส ไม่มีบุตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และมีสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร พบว่า

ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจางานของพนักงาน ตรีศึกษา :ภาควิชา พยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง โดยรวมโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 พิจารณาตามรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับ

## 3. ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก พบว่า

พนักงานมีความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านกำลังมองหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.56 ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ท่านเห็นว่าผู้ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่นมักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ท่านรู้สึกว่ามีงานใดเหมาะสมกับท่านเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 และท่านคิดว่าการปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ตามลำดับ

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปราบกฎผล ดังนี้

**ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน พบว่า**

เพศแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

อายุแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

รายได้แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกไม่แตกต่างกัน

จึงปฏิเสธสมมติฐานการศึกษา

**ปัจจัยองค์กรต่างกันมีผลต่อความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก พบว่า**

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการศึกษา

#### การอภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความตั้งใจลาออก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจลาออก
3. ปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออก

#### ความตั้งใจลาออก

ความตั้งใจลาออก พบว่า พนักงานมีความตั้งใจลาออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายชื่อเรียงลำดับลำดับค่ามาก 3 อันดับ ดังนี้ คือ ท่าน

กำลังมองหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงานแต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านคิดว่า การปรับตัวใหม่ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.68 ซึ่งสอดคล้องกับคุณดาว มีปรีชา (2539) ได้ศึกษาการลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์กร โดยศึกษาองค์กรเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของพนักงานรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในปัจจุบัน เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่มีผลทำให้พนักงานอยู่กับองค์กร และเพื่อศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการลาออกจากองค์กรของพนักงานรุ่นใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรุ่นใหม่มีความคิดเห็นต่อการทำงานในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิ เฟิงสุข (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทเซอร์คิทีอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบันและปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน โดยมีบริษัทเซอร์คิทีอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) เป็นกรณีศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพนักงานของบริษัท จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานมีความคิดเห็นทั่วไปต่อการทำงานในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

#### **ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจลาออก**

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจลาออกของพนักงานภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากการงาน ซึ่งสอดคล้องกับภารดี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ภาระทางครอบครัว และสุขภาพ ไม่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากการงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาและสุขภาพของพนักงานยังพบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของสกาวิรัตน์ อินทุสมิต (2543) ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย พบว่า ระดับการศึกษาและสุขภาพไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออก

#### **ปัจจัยด้านองค์กรกับการตัดสินใจลาออก**

ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงานของ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กันกับการตัดสินใจลาออกโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของมอเบย์และคณะ ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยมนโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบัญชา กลุ่มงาน สภาพงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์กร และรูปแบบของกระบวนการในการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

## ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงานกรณีศึกษา: ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อลดปัญหาการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นปัจจัยหนึ่งที่พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรจึงควรมีการทบทวนเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน การกำหนดคุณสมบัติบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดหน้าที่งาน ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรต้องเล็งเห็นความสำคัญของลักษณะงานว่ามีความเหมาะสมกับพนักงานหรือไม่ ลักษณะงานที่พนักงานปฏิบัตินั้นก่อให้เกิดความเครียดเนื่องจากไม่มีความมั่นคงหรืองานล้นมือจนขาดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวหรือไม่ ซึ่งองค์กรควรใช้คนให้ถูกงานเพื่อพนักงานจะได้รู้สึกผูกพันกับงานและความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการมอบหมายงานใหม่ๆ ที่มีโอกาสเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ให้หลากหลายไม่จำเจพร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสร้างผลงานได้มากยิ่งขึ้นและอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามหัวหน้างานถือเป็นบุคคลที่สำคัญต่อการบริหารจัดการงานด้านบุคคลในองค์กร เนื่องจากหัวหน้างานจะเข้าใจและรู้ในรายละเอียดเกี่ยวกับพนักงานมากกว่าบุคคลอื่นๆ เพราะคลุกคลีทำงานกันอยู่ตลอดเวลา และส่วนใหญ่หัวหน้างานมักจะได้รับความไว้วางใจจากพนักงาน ดังนั้นหัวหน้างานควรเอาใจใส่ต่อพฤติกรรมของพนักงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทราบว่าพนักงานมีความรู้สึกอย่างไรต่อการทำงานในปัจจุบัน ในส่วนของทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดฝึกอบรมหรือประชุมกับหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานบุคคลด้วย และเพื่อให้ทราบถึงสถานะปัจจุบันหรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอยู่ตลอดเวลา สำหรับในส่วนของเพื่อนร่วมงานควรมีการทำกิจกรรมนันทนาการร่วมกันระหว่างพนักงานแต่ละฝ่ายงาน หรือภายในฝ่ายงาน เช่น การจัด

แข่งขันกีฬาภายในภาควิชา เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้ง และเป็นการเสริมสร้างความกลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงานอีกด้วย

**3. ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** เป็นปัจจัยที่พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าที่เป็นจริงในรูปแบบต่างๆ ควรมีการหมุนเวียนเคลื่อนย้ายภายในองค์กรทั้งในแนบราบ เช่น มีการจัดเปลี่ยนตารางเวรในการทำงาน ไม่ควรมีการทำการซ้ำๆ พนักงานหนึ่งคนต้องสามารถทำงานหลายหน้าที่ได้ ส่วนในแนวตั้ง เช่น มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามวาระที่กำหนด เป็นต้น อีกทั้งองค์กรยังต้องสนับสนุนให้มีหลักสูตรฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการหรือทางเทคนิค ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่ง จากตำแหน่งงานปฏิบัติไปจนถึงระดับตำแหน่งงานบริหาร เท่ากับเป็นการเพิ่มโอกาสให้พนักงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งงาน

**4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร** เป็นปัจจัยที่พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงและสร้างให้เกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร องค์กรควรทำการวิเคราะห์นโยบายการบริหารงานที่มีอยู่ในปัจจุบันว่า นโยบายและการบริหารงานนั้นมีความยุติธรรมต่อพนักงานเพียงพอและได้มีการสื่อสารไปยังพนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง ถ้าหากนโยบายและการบริหารงานไม่ชัดเจนหรือไม่ยุติธรรม อาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกท้อแท้ และไม่รู้สึกรู้ว่าสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้จะเป็นการช่วยให้ไม่เกิดความรู้สึกความยุติธรรม พนักงานจะได้ทำงานอย่างเต็มที่และหาทางพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าต่อไปในอนาคตได้ นอกจากนี้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการประเมินสถานการณ์ต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อทำการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

**5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล** เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พนักงานแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรควรพิจารณาอัตราผลตอบแทนในปัจจุบันที่จ่ายให้กับพนักงาน และควรปรับอัตราผลตอบแทนให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับความรับผิดชอบและลักษณะงานของพนักงานแต่ละคนแต่ละระดับ โดยผลตอบแทนที่ได้ควรตอบสนองกับความต้องการ และเปรียบเทียบกับพนักงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกันได้ ตลอดจนต้องให้เท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นๆ ในอาชีพเดียวกันในสังคม องค์กรจึงควรกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในเรื่องของอัตราค่าจ้างเงินเดือนซึ่งจะส่งผลให้พนักงานไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่เพียงเพื่อต้องการเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น ส่วนด้านสวัสดิการควรมีการจัดสวัสดิการอย่างยืดหยุ่นเนื่องจากพนักงานในองค์กรมีความหลากหลายทั้ง

ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส เป็นต้น ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถแข่งขันได้ในด้านการจ้างงาน และขณะเดียวกันพนักงานที่จ้างมาแล้วและได้ผ่านการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงาน เช่น ได้รับการฝึกอบรม และการสอนงานจากหัวหน้างานแล้ว แต่เกิดความไม่พึงพอใจในผลตอบแทนทำให้สุดท้ายพนักงานเกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษากับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะงาน และประกอบกิจการที่คล้ายคลึงกัน
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง เช่น ระยะเวลาในการเดินทางมายังที่ทำงานของพนักงาน สุขภาพพนักงาน เป็นต้น
3. ควรมีการวิจัย เช่น ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกปี เพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงอีกทั้งยังเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา เกิดการสูญเสียพนักงานที่ต้องลาออกจากองค์กร ซึ่งจะส่งผลกลับมาในรูปของค่าใช้จ่ายในการสรรหา เป็นต้น
4. ควรศึกษากับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่ลาออกจากองค์กรไปแล้ว หรือพนักงานที่ขอโอนย้ายไปที่หน่วยงานอื่น เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงในการลาออกของพนักงาน