

สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

STATE OF EMPLOYMENT THAT RELATED RESIGNING  
IN INDUSTRIAL ESTATE IN AYATTAYA

อิสริยาภรณ์ วรรณะ และ สุจิตรา จันทนา  
Isariyaporn Wanna and Sujitra Chantana

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา Inter Business  
วิทยาลัยนานาชาติเซนเทรเซา จังหวัดนครนายก

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี 2556 จำนวน 400 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้แก่ ชนิดเลือกตอบ และมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และค่า F-test ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 18 – 25 ปี เป็นเพศ หญิง สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ม. 6 อายุการทำงานกับบริษัทอยู่ระหว่าง 0-2 ปี ที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดอยุธยา เดินทางมาทำงานโดย รถรับส่งพนักงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 15,000 บาทไม่ประกอบอาชีพเสริม และ เหตุผลที่เลือกมาทำงานกับบริษัทเพราะมีเพื่อนชักชวนมาทำ
2. การออกจากงานของพนักงาน พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า
3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมในด้านต่างๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านการเลิกจ้าง ด้านกำหนดวันและเวลาทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านค่าจ้าง ด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน และด้านประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือพนักงานอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพการจ้างของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามการอายุทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างกับการออกจกงานพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า สภาพการจ้างมีความสัมพันธ์กับการออกจกงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

#### ABSTRACT

The research has the objective of studying state of employing that related to the resign of industrial Estate the Auythaya. The sample group was 400 employees of Industrial Estate in Auythaya in 2013. The research instrument use was self – reported questionnaires with 5 point rating scale statistics used in analyzing the data are percentage mean standard deviation, t-test and F-test.

The findings were as follows :

1. So regards the age of the research respondents, most of them were 18-25 years old, female, married and obtained the high school education. The respondents have worked with the company for 0-2 years. They have resided in other provinces outside and went to work with the company bus. The respondents and the average income of 5,000 – 15,000 Baht per month. They did not have any extra job. The respondents have chosen to work with the company due to the persuasion of their friends.

2. Resigning of Industrial Estate employees Look for High Reward.

3. The opinions of the employees on the employment of the Estate in general medium level and could be arranged based on the priority as follows : Other payment, dismissal of employment, working schedule, welfares, salary, employment or working conditions and other benefits of employers and employees related to the employment or working.

4. The comparison of the employees' opinions on the employment of Industrial Estate in terms of working tenure, educational level and average monthly income indicated that the different factors of working tenure, educational level and average monthly income led to the same opinions of employees on the employment of Industrial Estate. Therefore, this finding was not consistent with the hypothesis proposed.

5. Relation between state of Employment was low associated with Resigning.

**คำสำคัญ** สภาพการจ้างงาน การออกจกงาน

### ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการกระจายการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติเข้ามาประกอบกิจการในประเทศไทยเพื่อมุ่งหวังที่จะลดต้นทุนค่าแรง ซึ่งรัฐบาลก็ได้ให้การสนับสนุนเพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้ให้กับประชาชนทั่วประเทศและเป็นการสร้างงานในชนบทให้มากยิ่งขึ้นและเป็นการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่น โดยการนำสิทธิประโยชน์ทางภาษีและสิทธิต่างๆที่สามารถชักชวนให้บริษัทต่างชาติหันมาพัฒนาอุตสาหกรรมในประเทศไทย เมื่อมีการลงทุนเกิดขึ้นนักลงทุนต่างก็คาดหวังที่จะประกอบกิจการโดยมีจุดประสงค์ในการลงทุนโดยสร้างความมั่งคั่งสูงสุดให้แก่กิจการ (Maximize Shareholder Wealth) ทั้งนี้การลงทุนต้องการให้ได้วัตถุดิบที่มีคุณภาพดี ราคาถูก แรงงานที่มีฝีมือดีอีกทั้งค่าใช้จ่ายต่ำ เพื่อป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิต แรงงานจึงถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานและต้องใช้องค์ผู้ซึ่งอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นหลัก ในการจ้างแรงงานโดยทั่วไปสภาพการจ้างส่วนใหญ่จะกำหนดโดยรัฐบาล พนักงานปรารถนาที่จะมีและได้รับสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตเป็นการตอบแทนในการทำงานเช่นเดียวกันและต้องการสิ่งสนองตอบทางความรู้สึกและจิตใจแตกต่างกันไปตามพื้นฐานของสถานะทางสังคมการศึกษาและประเพณีนิยมของลูกจ้างนั้น ถึงแม้ว่าสิ่งที่ลูกจ้างส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญหรือสนใจเป็นสิ่งแรกคือค่าตอบแทนในการทำงานพนักงานทุกคนยังประสงค์จะได้รับสภาพการจ้างที่ดีและเหมาะสมอื่นๆซึ่งได้แก่ วันและเวลาทำงาน สวัสดิการ การเลิกจ้าง รวมทั้งประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานสภาพการจ้างที่ดีจะเป็นแรงกระตุ้นให้ลูกจ้างได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานเต็มศักยภาพและให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่งาน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา ได้เกิดภาวะการชลดตัวด้านการซื้อขายสินค้าในกลุ่มคอมพิวเตอร์และน้ำมันมีแนวโน้มราคาสูงขึ้นทำให้ต้นทุนสูงขึ้นเป็นเหตุให้ผู้ประกอบการต้องปรับสภาพการจ้างใหม่ เช่นการงดการทำงานล่วงเวลา การปรับเปลี่ยนวันเวลาในการทำงานใหม่ การควบคุมและเข้มงวดในสวัสดิการ จากสภาวะดังกล่าวได้ส่งผลต่อจิตใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่เป็นอย่างมากเนื่องจากเกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในการทำงานโดยเกรงว่าจะส่งผลต่อเนื่องในอนาคต เป็นสาเหตุทำให้พนักงานบางคนออกหางานใหม่ นอกจากนั้น พนักงานโดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมแห่งนี้ ไม่เกิน 2 ปี อันเป็นผลทำให้อุตสาหกรรมต้องฝึกรอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการทำงานให้กับลูกจ้างใหม่ เกิดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเพิ่มขึ้น และทำให้ขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสภาพการจ้างในปัจจุบันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานซึ่งจะส่งผลให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานเต็มศักยภาพและทำให้อุตสาหกรรมประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

### โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีอะไรบ้าง
2. การออกจากงานของพนักงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานมีลักษณะอย่างไร
3. พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด
4. พนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันหรือไม่
5. สภาพการจ้างของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานจริงหรือไม่

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยากับการออกจากงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานผู้วิจัยได้ศึกษางานวิชาการ และงานวิจัยที่ผ่านมาของนักวิชาการเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ที่พักอาศัย การเดินทางมาทำงาน รายได้ อาชีพเสริม เหตุผลในการเลือกทำงานกับบริษัทและสภาพการจ้างงานประกอบด้วยด้านเงื่อนไขการจ้าง ด้านการกำหนดวันและเวลาทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านการเลิกจ้าง และด้านประโยชน์อื่น

ตัวแปรตาม คือ การออกจากงานของพนักงาน อาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Steers,1977 ประกอบด้วย งานที่ทำน่าเบื่อหน่าย งานซ้ำซากจำเจ กำลังหางานที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่า เริ่มคิดที่จะลาออกจากงานจะลาออกทุกครั้งที่มีโอกาส

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 13,200 คน ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2556

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยหาได้จากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1970) โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างใช้ความน่าจะเป็นแบบจัดชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การหาความเที่ยงตรง และการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีครอนบราก ค่าความคลาดเคลื่อน 5%

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน 1) ค่าร้อยละโดยใช้สูตร Percentage (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 อ้างใน พิมพ์กมล ทิพย์มนตรี และคณะ, 2555) 2) ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ ค่า t-test, F-test และ Eta

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คิดเป็นร้อยละ 57.0

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.5 เป็นเพศ หญิง คิดเป็นร้อยละ 59.0 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 90.8 ระดับการศึกษา ม. 6 คิดเป็นร้อยละ 71.0 อายุการทำงานกับบริษัทอยู่ระหว่าง 0-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 ที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดอยุธยา คิดเป็นร้อยละ 43.0 เดินทางมาทำงานโดย รถรับส่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.5 ไม่ประกอบอาชีพเสริม คิดเป็นร้อยละ 69.0 และ เหตุผลที่เลือกมาทำงานกับบริษัทเพราะมีเพื่อนชักชวนมาทำ คิดเป็นร้อยละ 42.3

2. การออกจากงานของพนักงานพบว่าส่วนใหญ่พนักงานกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า คิดเป็นร้อยละ 60.5

3. ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.27$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X}=3.47$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ( $\bar{X}=3.11$ )

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามอายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ย  $F = .54, .89$  และ  $1.7$  ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้าง ตามลำดับ พบว่า สภาพการจ้างมีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า  $Eta = .123$

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพการจ้างที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขออภิปรายผลดังรายละเอียด ดังนี้

ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติรัตน์ อินทฤทธิ์ (2552) วิจัยเรื่องความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างของบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานผู้วิจัยขออภิปรายผลแต่ละประเด็นดังนี้

1. ความคิดเห็นด้านเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับคุณสมบัติของพนักงานที่เหมาะสมกับงานที่ทำ ดังนั้นองค์กรควรจ้างงานพนักงานให้ตรงตามคุณสมบัติของพนักงาน

2. ความคิดเห็นด้านกำหนดวันและเวลาทำงาน เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับการกำหนดวันทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับการกำหนดวันทำงานของพนักงาน และถ้าจะให้ต้ององค์กรควรทำการสำรวจว่าพนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้บริษัททำอย่างไร และมีทางเป็นไปได้หรือไม่

3. ความคิดเห็นด้านค่าจ้าง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับค่าล่วงเวลาในวันหยุด และองค์กรควรทำการสำรวจกับบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทในกลุ่มเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

4. ความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนอื่น เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับค่าเบี้ยขยัน และองค์กรควรทำการสำรวจกับบริษัทคู่แข่งหรือบริษัทในกลุ่มเดียวกัน ในพื้นที่ใกล้เคียงกันว่าเหมือนหรือแตกต่างจากบริษัทอย่างไร เพื่อที่จะนำข้อมูลมาชี้แจงและปรับปรุงต่อไป

5. ความคิดเห็นด้านสวัสดิการ เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับห้องพยาบาล ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับห้องพยาบาล และควรทำแบบสอบถามเพื่อเป็นการสอบถามแบบเจาะลึกว่าพนักงานส่วนมากต้องการให้ห้องพยาบาลเป็นอย่างไร ควรปรับปรุงอะไรและนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาความเป็นไปได้และควรทำหรือไม่ชี้แจงกับพนักงาน

6. ความคิดเห็นด้านการเลิกจ้าง เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุดกับการที่บริษัทใช้วิธีเลิกจ้างโดยการปลดออก ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นกับวิธีการเลิกจ้างโดยการปลดออกบริษัทควรใช้วิธีนี้เป็นทางเลือกสุดท้ายในการเลิกจ้างพนักงาน

7. ความคิดเห็นด้านประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือพนักงานอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญน้อยที่สุด ความรู้และค่าจ้างเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นในการเผยแพร่ความรู้และค่าจ้างเกี่ยวกับ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้มากขึ้น อาทิเช่น การจัดนิทรรศการหรือการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ ของบริษัท เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างงาน พบว่า อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการจ้างงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน แสดงว่าสภาพการจ้างงานไม่ส่งผลต่ออายุการทำงานระดับการศึกษา และรายได้

การลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ พนักงานมีความคิดเห็นว่า กำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุจิตรา จันทนา (2552) วิจัยเรื่อง สภาพการจ้างที่ส่งผลต่อการเข้าออกจากงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า การลาออกของพนักงานส่วนใหญ่ลาออกเพราะกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า รองลงมา รู้สึกว่างานที่ทำน่าเบื่อหน่าย ดังนั้นองค์กรควรปรับเงินเดือนให้เท่าหรือสูงกว่าบริเวณใกล้เคียง ควรให้ออกาสความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีกว่าเดิม ให้สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดีขึ้น มีความมั่นคงในงาน มีโอกาสที่จะพัฒนาฝีมือและทักษะการทำงานได้มากกว่า มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นธรรมมากกว่า และได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานหันกลับมาทำงานในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ได้อย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. สภาพการจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางโดยผู้ตอบแบบสอบถามไม่ให้ความสนใจเท่าใดนัก ดังนั้นผู้บริหารควรหาประเด็นอื่นนอกจากสภาพการจ้างในงานวิจัย อาจจะทำให้ความสนใจสภาพแวดล้อมภายใน สภาพแวดล้อมภายนอก แรงจูงใจ หรือแรงดึงดูดจากภายนอก ที่น่าจะมีผลต่อการออกจางาน ด้านประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือแรงดึงดูดจากภายนอก ที่น่าจะมีผลต่อการออกจางาน ด้านประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยแสดงให้เห็นถึงผู้บริหารควรให้ผลประโยชน์อื่นนอกจากการจ้างงานเช่น ค่าล่วงเวลา ค่าประสบการณ์ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ค่ารถ เป็นต้น

2. การออกจางาน ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังมองหางานใหม่ที่ดีกว่า และรองลงมาส่วนใหญ่เห็นว่างานน่าเบื่อหน่าย ดังนั้นผู้บริหารควรมหาความต้องการทำงานที่ชื่นชอบ สับเปลี่ยน

งาน ใช้เทคโนโลยีในการทำงานให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ตลอดจนแสดงความคิดเห็นที่มีต่อการ  
ทำงานและใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาการจ้างงานเพื่อจะได้แก้ปัญหการจ้างงานได้ถูกต้องและ  
เหมาะสม
2. ควรมีการวิจัยเรื่องการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อจะได้ทราบอะไรที่ควรจะให้พนักงาน  
เรียนรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
3. ควรวิจัยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเนื่องจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสามารถ  
ลดการออกจากงานได้
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้า-ออกจากงานเพื่อผลที่จะได้ทราบ ปัจจัยที่แท้จริงในการออกจาก  
งาน

#### บรรณานุกรม

- กิตติรัตน์ อินทฤทธิ์. (2550). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อสภาพการจ้างของพนักงานบริษัทเวส  
เทิร์นดิจิทัล (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ของมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- วรารณณ์ หนูคำ. (2548). **การบริหารจัดการที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทเวสเทิร์น  
ดิจิทัล บางประอิน จำกัด**. วิทยานิพนธ์ M.B.A มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- พะยอม วงศสารศรี. (2552). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน  
ดุสิต.
- สุจิตรา จันทนา. (2552). **งานวิจัยเรื่อง สภาพการจ้างที่ส่งผลต่อการเข้าออกจากงานของพนักงาน  
ในนิคมอุตสาหกรรม**. (ทุนของบริษัทสมบัติวิศวกรรมปทุมธานี ปี 2552).
- อภิชัย ศรีเมือง. (2548). HR กับการบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. **วารสารคน**, (2552) หน้า 40
- อนุวัตร ศรีสรยุทธ. (2547). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมและฝ่าย  
ช่างเทคนิค บริษัทอิเล็กทรอนิกส์ ตัวอย่าง ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร**. สารนิพนธ์ปริญญา  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- Steers, Richard M. (1977). **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**.  
Goodyear Publishing Company. Inc.