

# EMPLOYEE DESIRED JOB CHARACTERISTICS: CASE STUDY OF NAVANAKORN INDUSTRIAL ZONE, PATHUMTHANI PROVINCE, THAILAND

Wimonporn Sirisawat<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Rajamangala University of Technology Thanyaburi

## ABSTRACT

This research aimed to study personal factors and human desire factors that affected employee's desired job characteristics, as a case study of Navanakorn Industrial Zone, Pathumthani province.

The research sample group was 420 employees at Navanakorn Industrial Zone. The sampling method used was simple sampling method. The classification of employees was done by daily and monthly position without proposition calculation. Data were collected by questionnaires and analyzed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and by inferential statistics including t-test, F-test, LSD for paired comparison, Linear Multiple Regression, Multiple Correlation, One-Sample t-test to test level of opinions, and Paired Samples t-test to test each paired comparison differences at the statistical significant level 0.05.

The personal factors analysis results found that most of the respondents were female, single, 20-25 years old, high school/vocational school educational level, 8001-10,000 baht monthly income, daily employed, and period of time working was less than 1 year. The opinion level of human need factors were in the medium level and detail consideration found that the opinion level of work relation was in the high level. The opinion level of desired job characteristics was in the medium level and detailed consideration found that the opinion level of the importance of work was in the high level. The hypothesis testing results found that the differences of gender, status, and age had no difference in desired job characteristics but the differences of educational level, monthly income, job position, and working period of time had differences in desired job characteristics in free decision making. The analysis results of multiple regression coefficient found that human needs factors including successfulness  $X_1$ , work relation  $X_2$ , job advancement  $X_3$ , suitability of work & personal life  $X_4$  had positive relation and had influences to employee's desired job characteristics ( $Y_t$ ) in the same direction and formed the forecasting equation as follows:

$$Y_t = 1.265 + 0.226X_1 + 0.187X_2 + 0.095X_3 + 0.130X_4$$

(0.000\*) (0.000\*) (0.000\*) (0.000\*)

and the multiple regression coefficient value was 0.697. In term of employee's desired job characteristics, the results found that the opinion level was in the medium level with the statistical significant level, which the opinion level was greater than 3. The comparison of employee's desired job characteristics had statistically significant correlation value in work responsibility, job importance, free decision making, and feedback from work, except that free decision making had no statistically significant correlation value with feedback from work.

**Key words:** Employee desired job characteristics Navanakorn Industrial zone

\*Corresponding author : E-mail address : wimonporn@mmi.com.sg

## คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

วิมลพร ศิริสวัสดิ์<sup>1</sup>

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จำนวน 420 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยการแบ่งพนักงานตามตำแหน่งงานรายวัน และพนักงานรายเดือน แต่ไม่กำหนดสัดส่วนทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยค่า t-test ค่า F-test เปรียบเทียบรายคู่ใช้วิธีทดสอบแบบ (LSD) ทดสอบโดย Linear Multiple Regression ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณด้วยวิธี Multiple Correlation ทดสอบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นทดสอบโดย One Sample t-test และทดสอบค่าเฉลี่ยการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ เป็นรายคู่ ทดสอบโดย Paired Samples t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิงมีสถานภาพโสดอายุ 20 - 25 ปี วุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. รายได้ต่อเดือน 8,001 - 10,000 บาท ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวันและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของมนุษย์อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานมีความคิดเห็นระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสำคัญของงานมีความคิดเห็นระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า เพศ สถานภาพ อายุ ที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานไม่แตกต่างกัน แต่ในส่วน วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานด้านอิสระในการตัดสินใจแตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ปัจจัยความต้องการของมนุษย์ ด้านประสบความสำเร็จในการทำงาน  $X_1$  ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน  $X_2$  ด้านโอกาสก้าวหน้ากับบทบาท  $X_3$  ด้านความสมดุล (ความเหมาะสม) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว  $X_4$  มีสัมพันธ์เชิงบวกและมีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน  $Y_t$  โดยมีทิศทางเดียวกันและสามารถนำมาสร้างเป็นการพยากรณ์ คือ

$$Y_t = 1.265 + 0.226X_1 + 0.187X_2 + 0.095X_3 + 0.130X_4$$

(0.000\*) (0.000\*) (0.000\*) (0.000\*)

และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.697 สำหรับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากกว่าปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีระดับความคิดเห็นมากกว่า 3 และพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความสำคัญของงาน ด้านอิสระในการตัดสินใจ และด้านผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานแต่สำหรับด้านอิสระในการตัดสินใจไม่มีค่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน นิคมอุตสาหกรรมนวนคร



## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคอุตสาหกรรมมากขึ้นการบริหารงานในภาคอุตสาหกรรมในช่วงแรกจะคำนึงถึงผลประกอบการและการได้ประโยชน์จากพนักงานให้ได้มากที่สุดโดยไม่คำนึงถึงขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งปัญหาในด้านคุณลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติอาจจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพราะไม่ตรงกับความสามารถและความต้องการ องค์กรควรต้องตระหนักและใส่ใจคือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัวของพนักงาน อาจจะก่อให้เกิดผลกระทบในการตัดสินใจลาออกเพื่อเปลี่ยนงานซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรทำให้เกิดผลเสียหายพนักงานต้องเสียเวลาในการโยกย้ายที่ทำงาน เสียค่าใช้จ่าย ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาวะอารมณ์อย่างมาก โดยพนักงานจะเกิดความเครียดกดดันในการปฏิบัติงานอาจจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในสังคม ความสัมพันธ์ในครอบครัวสร้างปัญหาให้บุคคลรอบข้างของผู้เปลี่ยนงานได้ (Loughhead & Black, 1990)

นิคมอุตสาหกรรมนวนครเป็นเขตอุตสาหกรรมแห่งแรกของประเทศไทยดำเนินการยาวนานกว่า 39 ปี เริ่มก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2514 และได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นที่ยอมรับของนักลงทุนมากกว่า 200 บริษัท ซึ่งโดยธุรกิจส่วนใหญ่ในเขตอุตสาหกรรมนวนคร เป็นอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสนับสนุน เป็นต้น ด้วยความสมบูรณ์ของนิคมอุตสาหกรรมนวนครทำให้เป็นแหล่งรวมแรงงานฝีมือจำนวนมาก และมีการจ้างงานในอัตราค่าแรงที่สูงขึ้น ทำให้แรงงานมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานได้ง่ายขึ้น เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน จากผลดังกล่าวทำให้การศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน : กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีความสำคัญและได้เล็งเห็นปัญหาที่เกิดจากคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ซึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เกิดการเปลี่ยนงานวนเวียนในนิคมอุตสาหกรรมเดิม ข้อมูลการลาออกของพนักงานประจำมีอัตราการลาออก 3% และพนักงานภายใต้บริษัทรับเหมาแรงงานมีอัตราการลาออก 9% ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่องค์กรเป็นอย่างมาก

จากปัญหาดังกล่าวทำให้มีความสนใจต้องการศึกษาเรื่องคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุอันแท้จริงและช่วยหาเป็นแนวทางการปรับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถ เพื่อช่วยลดปัญหาการลาออกเพื่อเปลี่ยนงานของพนักงานและนำผลวิจัยเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาในระยะยาวทำให้พนักงานมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลของพนักงาน และผลผลิตขององค์กร สามารถลดค่าใช้จ่ายที่เป็นความสูญเสียทรัพยากรบุคคล อันมีคุณค่าในแต่ละองค์กรไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยหาแนวทางคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานให้ตรงตามความต้องการมากที่สุด ช่วยลดปัญหาการลาออกเพื่อการเปลี่ยนงานและลดต้นทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงความพึงพอใจในคุณลักษณะงานที่ต้องการในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี

## ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานบริษัทที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีแยกเป็นพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน จำนวน 200,000 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้สุ่มตัวอย่างพนักงานจำนวน 420 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย พื้นที่ศึกษาได้แก่บริษัทที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ช่วงเวลาของการศึกษาข้อมูล ได้แก่ ช่วงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2552 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2553

## ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย ประสบความสำเร็จในการทำงานความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า บทบาทในการทำงาน ความสมดุล (ความเหมาะสม) ระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว

2. ตัวแปรตาม เป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการประกอบด้วย ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสำคัญของงาน อิสระในการตัดสินใจ ผลกระทบกลับจากการปฏิบัติงาน

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็น คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยความต้องการของมนุษย์มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน

3. คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากกว่าปานกลาง ( $> 3$ )

4. ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานในด้านต่างๆ แตกต่างกัน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วุฒิกการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดส่วนใหญ่ตำแหน่งงานเป็นพนักงานรายวัน และมีวุฒิกการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. เป็นไป ตามแนวโน้มของมาตรฐานการศึกษาประเทศไทยที่ส่งเสริมให้มีความสูงขึ้นไป ซึ่งส่งผลต่อระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ที่มีศักยภาพสูงขึ้น ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เปลี่ยนงานไปเรื่อยจนกว่าจะได้ทำงาน ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์ (2549) กล่าวไว้ว่า ได้ศึกษาเรื่องคือปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน และรายได้ มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกจากองค์กร

2. ปัจจัยความต้องการของมนุษย์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง พบว่าความสัมพันธ์ในการทำงาน ทำงานเป็นทีมมีความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกันอย่างเต็มที่ ซึ่งความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานต้องการสำคัญเป็นประการแรกในการทำงานในองค์กรซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดความสุขในการทำงานเพราะมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันในสังคม ความสัมพันธ์ จึงเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาปรับปรุง สร้างให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดให้กับพนักงานเป็นประเด็นสำคัญมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Murray (1964)



ได้กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์หมายถึง ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับเพื่อน ๆ และคนทั่ว ๆ ไป อย่างเพลิดเพลินและมีความสุข มีจิตใจยอมรับคนอื่น ๆ เสมอและพยายามที่จะเอาชนะใจและรักษามิตรภาพกับผู้อื่นให้ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพร รัตนนิธย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำกรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งสาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์คือ ผลกระทบต่อการตัดสินใจลาออกจากงาน พบว่า โอกาสในการเลือกงานที่ดีกว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงานมากกว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่น่าสนใจ

3. คำเฉลี่ยของคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลางพบว่า ความสำคัญของงาน ถ้าหากไม่ให้ความสำคัญของงานมีผลกระทบต่องานของผู้อื่น ซึ่งพนักงานต้องการให้ความสำคัญกับการทำงานของตนเองเพื่อไม่ให้ไปมีผลกระทบต่องานของผู้อื่นซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ต้องให้ตระหนัก และอีกประเด็นคืองานของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ พนักงานต้องการงานที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ เพื่อให้ผลงานเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของ Zmud, Anthony and Stair (1990) อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานไว้ถึง 13 ปัจจัยด้วยกัน ซึ่งมี ลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสในการตัดสินใจความท้าทาย ความคิดสร้างสรรค์เกียรติยศระดับความเครียด โอกาสในการประสบความสำเร็จในงาน ความเป็นอิสระ ความน่าสนใจของงาน โอกาสในการช่วยเหลือผู้อื่น โอกาสในการเป็นผู้นำ โอกาสในการแนะนำผู้อื่น ความหลากหลายของงาน โอกาสในการทำงานตามวิชาชีพ หรือความชำนาญของตน โอกาสในการพัฒนาความคิด

4. ปัจจัยส่วนบุคคล วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน และเกี่ยวกับคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานอิสระในการตัดสินใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญการที่พนักงานมีวุฒิการศึกษาสูงขึ้นแต่อาอยู่ในช่วงวัยรุ่นในขณะที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย มีความต้องการอิสระในการตัดสินใจตามความคิดเห็นของตนเอง

เป็นอย่างมาก เพราะเชื่อมั่นในความรู้ที่มีอยู่ส่งผลกระทบบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรา วิถีวร (2545) กล่าวไว้ว่าได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ: ศึกษากรณีบริษัทแพนเอเชียฟู้ดแอร์จำกัด คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานรายวัน คือ ปัญหาครอบครัว กลับไปทำงานที่บ้านและได้งานใหม่ ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนมาจากปัจจัยที่อยู่เบื้องหลัง คือ ความผูกพันอยู่กับวิถีชีวิตแบบสังคมเกษตรของพนักงาน และวิถีชีวิตของแรงงานรับจ้างรายวันและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพนักงานรายเดือน เกิดจากสาเหตุหลัก คือ ได้งานใหม่ทำงานที่บ้าน และลักษณะงาน ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนมาจากปัจจัยที่อยู่เบื้องหลัง คือ การมีวิถีชีวิตแบบชนชั้นกลางในเมืองของพนักงานบริษัท จะต้องพบทวนบทบาทในการให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านการตอบสนองปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยความต้องการของมนุษย์ ประสบความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า บทบาท และความสมดุล (ความเหมาะสม) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานโดยรวม ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความต้องการประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ และได้รับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเพราะมีความคาดหวังอยู่ในจิตใจว่าสิ่งที่กระทำต้องส่งผลให้เกิดประโยชน์ตอบแทนกลับมาให้และต้องได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการสำหรับในด้านความสมดุล (ความเหมาะสม) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่ควบคู่กันเสมอ เนื่องจากการทำงานย่อมก่อให้เกิดรายได้เพื่อนำไปแสวงหาความสุขในการดำรงชีวิต นอกเหนือจากการทำงาน ดังนั้นต้องสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นกับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Guest, 1992 อ้างถึงใน เจริญธรรมขันติพงศ์, 2544, หน้า 24) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับ

ผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีระดับความคิดเห็นมากกว่าปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีระดับความคิดเห็นมากกว่า 3 ซึ่งการคาดหวังต่อคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีแนวโน้มสูงขึ้น ดังนั้นองค์กรต้องหาแนวทางวางแผนด้านลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานตลอดจนการวางแผนจัดการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน

ค่าเฉลี่ยคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความสำคัญของงาน อิสระในการตัดสินใจ และผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงานมีความเกี่ยวข้องกันเนื่องมาจากทุกสิ่งดังที่กล่าวมา จะสะท้อนถึงการทำงานของพนักงาน แต่สำหรับอิสระในการตัดสินใจไม่มีค่าความสัมพันธ์ทางสถิติกับผลสะท้อนกลับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1975) ในการทำงานโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้มีความอิสระ (Autonomy) ในการควบคุมตนเอง (Self-control) เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะหลาย ๆ ชนิด (Multiple skills) ผู้ปฏิบัติงานสามารถทราบผลจากการทำงานของตน ผู้ปฏิบัติงานสามารถมองลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติว่าครอบคลุมทั้งขบวนการหรืองานนั้นมีความสำคัญ ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต คุณลักษณะเด่นของด้านนี้ มีดังนี้ การพัฒนามาหมายถึงผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงานไม่นำไปสู่การถดถอยทางการศึกษา การประยุกต์ความรู้ไปสู่งานในอนาคต (Perspective application)

หมายถึง ความคาดหวังในการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ไปปรับใช้ในการทำงานในอนาคตโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Advancement opportunity) หมายถึง การได้มีโอกาสทราบกฎเกณฑ์และคุณลักษณะที่องค์กรต้องการเพื่อนสร้างความก้าวหน้าในงานของตน

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ปัจจัยความต้องการของมนุษย์เป็นพื้นฐานจากภายในเชื่อมโยงมาสู่ภายนอก เป็นสิ่งที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมในการทำงาน พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะว่าพนักงานในองค์กรต้องการมีความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และองค์กร การพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนโดยต้องมีพื้นฐานจากพนักงานมีความสุขในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขได้เพราะมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม ดังนั้น การเสนอแนะของพนักงานเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความสุขให้กับพนักงานทำให้ในการทำงานและสร้างศักยภาพในการแข่งขันสร้างความมั่นคงให้องค์กรเป็นเสมือนบ้านที่ทำให้ผู้อยู่อาศัยมีความสุขทั้งกายและใจ

2. คุณลักษณะงานที่พนักงานต้องการในความสำเร็จของงาน องค์กรควรมีการให้ความสำคัญของงานมุ่งมั่นพัฒนาและควบคุมคุณภาพให้มีประสิทธิภาพทำให้งานมีคุณภาพที่ดีตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้ของลูกค้า ส่งผลดีต่อองค์กรและพนักงานทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานจึงเป็นสิ่งที่ควรนำมาพิจารณาวางแผนทางการบริหารทางด้านการทำงาน การผลิต ให้สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในอนาคต

การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงาน: กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี เท่านั้น ดังนั้นผู้ที่มีความสนใจ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาในนิคมอุตสาหกรรมอื่น ถึงแม้ว่าแต่ละนิคมอุตสาหกรรมจะมีปัจจัยที่แตกต่างกันออกไป แต่พื้นฐานความต้องการของมนุษย์ไม่แตกต่างกัน มีความต้องการให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด ความสุขในการดำรงชีวิต เช่นเดียวกัน และสามารถนำข้อมูลไปทำการประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งให้แก่องค์กรต่าง ๆ เพื่อศักยภาพในการแข่งขันในอนาคต ในด้านคุณลักษณะงานที่ต้องการของพนักงานสามารถนำแนวทางไปศึกษาในส่วนอุตสาหกรรมเฉพาะด้าน เพื่อให้เข้าถึงปัญหาในด้านคุณลักษณะงานที่พนักงานต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง

## บรรณานุกรม

- จุฬารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรวิบูลย์ ฉาวเกียรติ. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุศรี วงศ์รัตน. (2549). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ. นนทบุรี: บริษัทไทยเนรมิตรกิจ จำกัด.

จิตรัตน์ ศิริเลิศ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญา การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนาพร รัตนนิตย. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานประจำ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง สาขาในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2547). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

ประณพพร เพ็งวิสัย. (2551). การสำรวจทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการลาออกของพนักงานบริษัททอสมไทย ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ประวัติบริษัท นวนคร จำกัด (มหาชน). (2552). วันที่ค้นข้อมูล 1 ตุลาคม 2552, เข้าถึงได้จาก <http://www.navanakorn.co.th>

พินดา ไทยพิบูลย์. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนขับรถโดยสารประจำทางในพื้นที่เขตบางกอกน้อย. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ภัทรา แสงอรุณ. (2543). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ: กรณีศึกษาฐานทัพเรือพังงา. กรุงเทพฯ: คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มนตรี เกิดมีมูล. (๒๕๓๘). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการ  
เปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานคอมพิวเตอร์:  
กรณีศึกษา บริษัทการบินไทย จำกัด. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีรัตน์ ไพรงเรือง. (๒๕๔๔). ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล  
และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถ  
บรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. กรุงเทพฯ:  
คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มธุรส สว่างบำรุง. (๒๕๓๖). สำนวนปัจจัยที่มีผลต่อการ  
ลาออกของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเอกชน  
เขตจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัชนีวรรณ ไผ่สุวรรณกุล. (๒๕๔๘). คุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผลิตและจัด  
จำหน่ายสินค้าบริโภค. งานวิจัยศิลปศาสตร์  
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมพันธ์ เชาวนเกษม. (๒๕๕๑). ปัจจัยที่พยากรณ์อัตรา  
การเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตนิคม  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์กร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนทรา จิติวร. (๒๕๔๕). ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน  
ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ: ศึกษากรณีบริษัทแพน  
เอเชียฟู้ดแอนด์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
บริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Black, D.R., & Loughhead, T.A. (1990). Job  
change in perspective. *Journal of Career  
Development*, 17(1), pp. 3-9.
- Dunham, R. B. (1984). *Organization Behavior :  
People and Processes in Management*.  
Homewood. Illinois: Richard D. Irwin,  
Inc.
- Feldman, D. C., & Arnold, Hugh J. (1985).  
*Managing Individual and Group  
Behavior in Organizations*. Singapore:  
McGraw-Hill.