



ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน  
ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

นายอำนาจ ตันกูริมาน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2542

ISBN 974 - 281 - 342 - 6

THE RELATIONSHIP BETWEEN SIZE OF ORGANIZATION AND CRITERIAS FOR  
EMPLOYMENT TERMINATION FROM THE PERSPECTIVE OF THE MANAGERS IN  
THE HOUSING AND CONDOMINIUM INDUSTRY, BANGKOK AREA

AMNAT TANGURIMARN

A Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirement

for the Degree of Master of Business Administration

Department of Business Administration

Graduate School Dhurakijpundit University

1999

ISBN 974 - 281 - 342 - 6



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะ  
ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

โดย นายอำนาจ ตันกูริมาน

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สิทธิชัย ตันศรีสกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.วินิจ เทือกทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

..... ประธานกรรมการ  
( ดร.ชำนาญ ปิยวินีพงษ์ )  
..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
( ผศ.ดร.สิทธิชัย ตันศรีสกุล )  
..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
( ผศ.ดร.วินิจ เทือกทอง )  
..... กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ  
( ดร.รังสิมา ไอร้าววัฒน์ )  
..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย  
( รศ.สมจิตร ล้วนจำเริญ )

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
( ดร.พรพันธุ์ พาลุสุข )

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือและร่วมมืออย่างดีจากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อดิสร่า พงศ์ยี่หล้า ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ ที่ได้กรุณาให้กำลังใจและแนะนำต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ ดร.ชำนาญ ปิยวณิชพงษ์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบ รวมถึง ดร.ประทุม สุวดีดี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.สมจิตร ล้วนจำเริญ กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย และ ผศ.ดร.สิทธิชัย ตันศรีสกุล ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.วินิจ เทือกทอง ที่กรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.รังสิมา ไชรวัดวัฒน์ ที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และได้แนะนำแนวทางการทำวิทยานิพนธ์ให้กับผู้วิจัยเป็นอย่างดี

นอกจากบุคคลดังกล่าวข้างต้นแล้ว วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จลุล่วงไปได้ ถ้าไม่ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำ PILOT STUDY จากคุณสมพจน์ ปิยะอูย กรรมการผู้จัดการบริษัท สาร คอรัปชั่น จำกัด คุณวิชัย กิจเจริญการกุล ประธานบริษัท สกุลกิจ คอนสตรัคชั่น จำกัด คุณสิทธิชัย ชีพวิสุทธิ ผู้จัดการทั่วไป บริษัท ที.เอส.ซี.พี.พลาย แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด และคุณสัมฤทธิ์ ศรีทองดี ผู้จัดการฝ่ายอาวุโสและผู้จัดการฝ่ายการพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ท้ายสุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บริหารในบริษัทรับเหมาก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด และเจ้าหน้าที่หลายท่านในบริษัทดังกล่าวที่ได้กรุณาช่วยเหลือ และตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยที่ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

นายอำนาจ ตันบุรีมาน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ผ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่	
1    บทนำ	
ความสำคัญและที่มาของการวิจัย.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
2    แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	9
ความหมายของการบริหารงานบุคคล.....	9
กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	10
การเลิกจ้าง.....	23
ความหมายของการเลิกจ้าง.....	23
แนวคิดการเลิกจ้าง.....	26
ผลดีของการเลิกจ้าง.....	27
ผลเสียของการเลิกจ้าง.....	27
ผลจากการทำ PILOT STUDY.....	31
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	ระเบียบวิธีวิจัย	
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	34
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
	แบบสอบถามในการวิจัย.....	38
	การประมวลผลข้อมูล.....	41
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
4	ผลการศึกษา	
	ตอนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร.....	44
	ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหาร.....	46
	ตอนที่ 3 ความคิดเห็นระหว่างขนาดกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน.....	54
	ตอนที่ 4 ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการเลิกจ้างพนักงาน.....	68
5	สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการวิจัย.....	71
	การทดสอบสมมติฐาน.....	71
	อภิปรายผล.....	72
	ข้อเสนอแนะของผู้วิจัย.....	74
	บรรณานุกรม.....	76
	ภาคผนวก.....	83
	แบบสอบถาม.....	89
	ประวัติผู้เขียน.....	94

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลการเลิกจ้างของอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างอสังหาริมทรัพย์.....	4
2 เปรียบเทียบเกณฑ์ที่ใช้ในการเลิกจ้างพนักงาน.....	29
3 บริษัทที่ตอบแบบสอบถาม.....	37
4 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับผู้บริหารและขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	44
5 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	46
6 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การตามทัศนคติของผู้บริหาร อุตสาหกรรมบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	48
7 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมบ้านจัดสรรและ อาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	50
8 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรม บ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	52
9 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรม บ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	53
10 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้าง พนักงานปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรม บ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

## ตารางที่

- 11 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมบ้านจัดสรร  
และอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....55
- 12 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้าง  
พนักงานปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การตามทัศนคติ  
ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขต  
กรุงเทพมหานคร.....56
- 13 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การตามทัศนคติของ  
ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขต  
กรุงเทพมหานคร.....57
- 14 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้าง  
พนักงานปัจจัยการกระทำผิดตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง  
บ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....57
- 15 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยการกระทำผิดตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้าน  
และอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....58
- 16 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้าง  
พนักงานปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนคติของผู้บริหาร  
อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....58
- 17 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรม  
ก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....59
- 18 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้าง  
พนักงานปัจจัยผลการประกอบการขององค์การตามทัศนคติของผู้บริหาร  
อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....60



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรม ก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	60
20 เปรียบเทียบขนาดของธุรกิจที่มีระดับการเลิกจ้าง ปัจจัยผลการประกอบการ ขององค์การแตกต่างกันเป็นรายคู่.....	61
21 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย.....	62
22 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	62
23 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์ การเลิกจ้างพนักงานปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรม ก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	63
24 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์ การเลิกจ้างพนักงานปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร.....	64
25 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์ การเลิกจ้างพนักงานปัจจัยการกระทำผิดตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรม ก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.....	65
26 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์ การเลิกจ้างพนักงานปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนะ ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขต กรุงเทพมหานคร.....	66

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับ เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลประกอบการขององค์การตาม ทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร.....67
28	ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับ เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน รวม 5 ปัจจัย.....68
29	สาเหตุและปัญหาการเลิกจ้าง จากผู้ตอบแบบสอบถามโดยอิสระ.....69
30	การจำแนกของอุตสาหกรรมในต่างประเทศ.....85
31	การจำแนกของอุตสาหกรรมในประเทศไทย.....86
32	รายชื่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยแบ่งตามขนาด.....87

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	จำนวนที่อยู่อาศัยที่ยังไม่ได้ขายในปี 2541.....	3
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	35



หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อนักศึกษา	นายอำนาจ ดันภิรมาน
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สิทธิชัย ตันศรีสกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วินิจ เทือกทอง
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการและการบริหารองค์การ)
ปีการศึกษา	2541

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดแต่ละขนาดในกรุงเทพมหานคร เฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 28 บริษัท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 ตัวอย่าง ประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารและพนักงานบริหาร แต่ในการส่งแบบสอบถามได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 141 ตัวอย่าง คิดเป็น 58 เปอร์เซ็นต์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการพรรณนาข้อมูลเบื้องต้น สำหรับการทดสอบสมมติฐานวิธีการทางสถิติที่นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์คือ F-test และ t-test และประมวลผลข้อมูลโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารที่อยู่ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีระดับการบริหารที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด 2 ข้อ คือ สาเหตุและปัญหาในการเลิกจ้างพนักงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างพนักงานในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สาเหตุการเลิกจ้างพนักงาน ผู้บริหารจะใช้เกณฑ์ส่วนใหญ่ดังนี้คือ พนักงานทุจริต พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับบริษัทอย่างร้ายแรง พนักงานไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานต้องคำพิพากษาให้จำคุก และอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนแนวทางการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้าง ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางแก้ไขคือ อบรม พัฒนา ให้ความรู้ด้านวิชาการแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายสำนักงาน ลดเงินเดือน ค่าจ้างลงบางส่วน ลดวันทำงาน ปรับปรุงแผนงานและองค์กรใหม่ให้รัดกุม และอื่น ๆ ตามลำดับ

9

Thesis Title            The Relationship between Size of Organization and Criterias for  
Employment Termination from the Perspective of the Managers in  
the Housing and Condominium Industry, Bangkok Area

Name                    Amnat Tangurimarn

Thesis Advisor        Asst. Professor Dr. Sittichai Thansriskul

Co-Thesis Advisor    Asst. Professor Dr.Vinit Thueakthong

Department            Master of Business Administration

Academic Year        1998

#### ABSTRACT

The research on The Relationship between size of organization and Criterias for Employment Termination from the Perspectives of the Managers in the Housing and condominium Industries in Bangkok has a threefold purposes : (a) to study the difference of size of Housing and condominium industries and criterias for employment termination, and (b) to study the difference of levels of Management and criterias for employment termination, and (c) to study the problems and ways of solving problems of employment termination in Housing and condominium industries in Bangkok.

Survey research was applied in this study. Questionnaires were collected from 245 executive committees and two levels of Managers of the Housing and Condominium listed on Stock Exchange of Thailand. Data returned from respondents was 58% (141 cases). Percentage, mean and standard deviation used to be described the basic data. Statistical techniques were F-test and t-test. This was calculated through the SPSS program. Results indicated that :

- (1) Managers in different size of organizations showed on significant difference in their opinion about employment termination criteria.
- (2) Managers in different levels of management showed on significant difference in their opinion about employment termination criteria.

(3) The problems and suggestions as seen in the open-ended question regarding the 2 aspects :

3.1 problems of employment termination and

3.2 ways of solving problems of employment termination in the organization, In terms of problems of employment termination, the majority of the administrators applied three criteria to make judgment : employees who not follow company regulations, ineffective employees and employees imprisoned by the court, To Solve the unemployment problems, Most administrators implemented programs such as : academic training for employees, decreasing salary and office expenditure, reducing working days, improving management and Organization, etc.

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหา

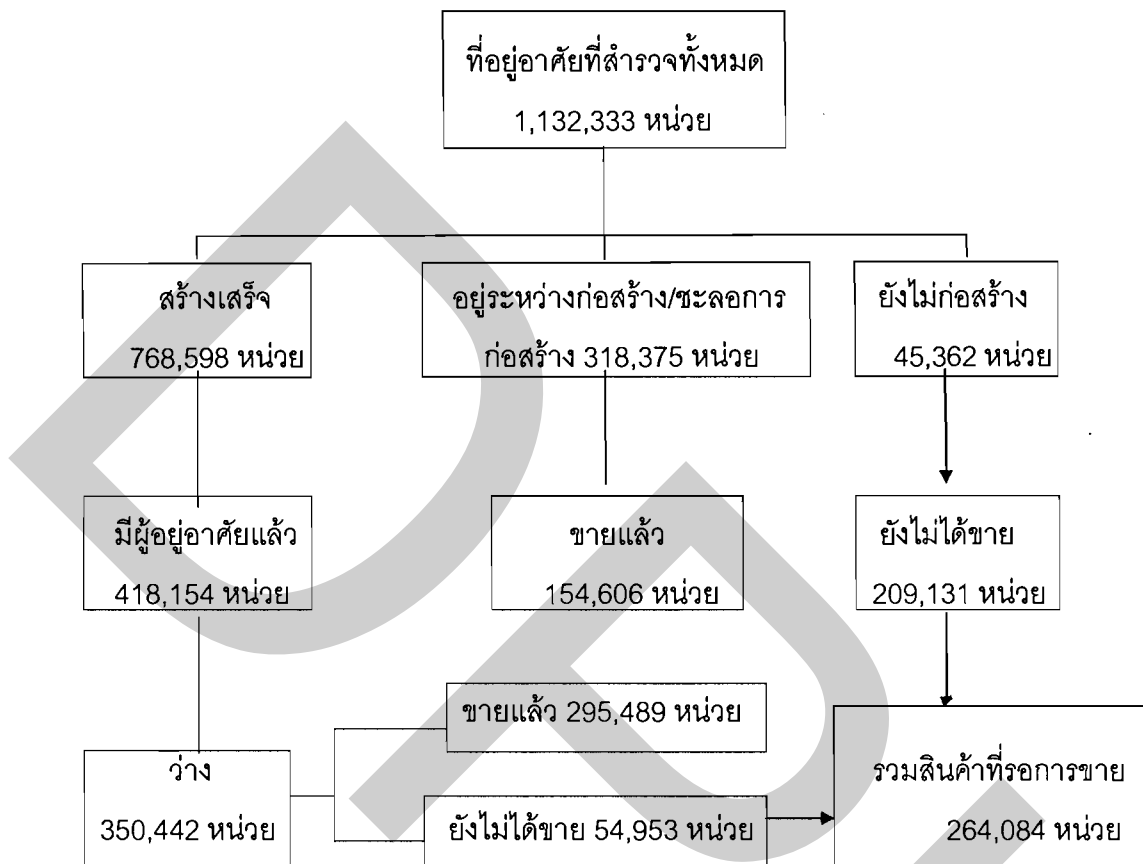
เศรษฐกิจไทยในช่วง 25 ปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาทั้งด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อย่างต่อเนื่อง และประสบผลสำเร็จอย่างสูง มีอัตราการเจริญเติบโตของรายได้ประชาชาติโดยเฉลี่ย 7.5 เปอร์เซ็นต์ จนได้รับการกล่าวขวัญว่าประเทศไทยจะเป็นเสือตัวที่ห้าของเอเชีย พร้อมกับนี้ธนาคารโลกได้ประกาศให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสิบห้าประเทศที่ประสบความสำเร็จทางเศรษฐกิจแบบมหัศจรรย์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กล่าวไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ว่า อีก 20 ปีข้างหน้าเศรษฐกิจของประเทศไทยจะเป็นประเทศที่แปดของโลกที่มีรายได้ต่อหัวต่อคนต่อปีถึง 300,000 บาท (นิคม จันทริขุร, 2541 : 23) เพราะว่าผลจากการที่รัฐบาลได้มีการเปิดเสรีทางการเงินหลังทศวรรษปี พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา ซึ่งทำให้นักธุรกิจเอกชนไทยสามารถนำเงินจากต่างประเทศที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำเข้ามาลงทุนในประเทศเป็นจำนวนมากทำให้ยอดเงินการลงทุนจากต่างประเทศจึงเพิ่มขึ้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 เศรษฐกิจของประเทศไทยเริ่มประสบปัญหาการถดถอยทางเศรษฐกิจลงอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าการพัฒนาในหลายธุรกิจขาดพื้นฐานการผลิตที่แท้จริงทำให้เกิดการผลิตและการจ้างงานอย่างมีเสถียรภาพต่อไป ในทางตรงข้ามเงินทุนที่ไหลเข้ามาจากต่างประเทศกลับถูกนำไปใช้หากำไรระยะสั้น โดยเฉพาะการเก็งกำไรในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ส่วนการส่งออกที่เคยเติบโตสูงสุดถึงปีละ 20 เปอร์เซ็นต์ แต่เมื่อถึงปี พ.ศ. 2540 กลับติดลบ 1.3 เปอร์เซ็นต์ ทำให้บัญชีเดินสะพัดสูงขึ้น และธุรกิจหลายอย่าง เช่น อุตสาหกรรมอสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างเริ่มประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงินอย่างรุนแรง และอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศของไทยก็ตกต่ำลงเรื่อย ๆ ซึ่งแต่เดิมประเทศไทยผูกตราระงับเงินไว้กับดอลลาร์สหรัฐอเมริกา โดยเทียบกับในช่วงปี พ.ศ. 2537 จะอยู่ในระดับ 27 บาทต่อ 1 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ แต่ภายหลังจากที่ไทยได้ประกาศยกเลิกตราระงับเงินที่ผูกติดกับเงินเหรียญสหรัฐมาเป็นใช้ระบบลอยตัวไม่อิงอยู่กับค่าเงินของสกุลใดโดยเฉพาะ เมื่อปี พ.ศ. 2540 ทำให้อัตราแลกเปลี่ยนเงินของไทยอยู่ในระดับที่ต่ำลงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ปรากฏว่าอัตราแลกเปลี่ยนเงินตราของไทยเมื่อต้นปี พ.ศ. 2541 เมื่อเทียบกับดอลลาร์สหรัฐจะอยู่ที่ 53 บาทต่อ 1



เหรียญดอลลาร์ นับเป็นค่าเงินที่ตกต่ำถึงขีดสุดในรอบ 50 ปีที่ผ่านมา ประกอบกับเงินกู้ยืมของธุรกิจเอกชนที่ได้นำเข้ามาจากต่างประเทศในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟูถึงสภาวะที่ถูกสถาบันการเงินต่างประเทศเรียกชำระคืน แต่ก็ไม่สามารถชำระคืนได้ ในขณะที่อัตราการขยายตัวของรายได้ประชาชาติอันจะเป็นกำลังสำคัญของการมีงานทำนั้น อยู่ในสภาพลดน้อยถอยลงอย่างมาก อำนาจซื้อของประชาชนก็ลดลงเรื่อย ๆ ทั้งรัฐบาลเองก็ติดงบประมาณแผ่นดินในปี พ.ศ. 2540 และ พ.ศ. 2541 ลง ทำให้โครงการต่าง ๆ ของรัฐบาลถูกยกเลิกและมีผลกระทบต่อการทำงานของธุรกิจเอกชน และลูกจ้าง จากภาวะการณ์เช่นนี้จึงทำให้ธุรกิจเอกชนต้องปรับปรุงองค์การของตนเองอย่างรีบด่วนก่อนที่จะอยู่ในสภาพที่ล้มละลาย หรือปิดกิจการ บางแห่งจำเป็นต้องลดค่าจ้าง ลดสวัสดิการ ลดค่าใช้จ่ายส่วนสำนักงาน ลดวันทำงาน ปรับปรุงการใช้ทรัพยากรขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่การปรับปรุงดังกล่าวนี้เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพคล่องของตนเองแล้วก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ จึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องมีการเลิกจ้าง หรือปลดพนักงานเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดก็เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากนักลงทุนไม่ว่ามืออาชีพและไม่ใช่มืออาชีพต่างหันหน้าเข้าสู่ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์จำนวนมาก มีการกว้านซื้อที่ดินเพื่อนำมาก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดกันอย่างมากมายจนเกินความต้องการของผู้บริโภค จากข้อมูลของธนาคารอาคารสงเคราะห์ที่ได้สำรวจที่อยู่อาศัยในปี พ.ศ. 2541 พบว่ามีที่อยู่อาศัยที่อยู่ในมือของผู้ประกอบการที่ยังไม่ได้ขายรวม 264,084 หน่วย และมีผู้ซื้อไปแล้วแต่ไม่มีผู้เช่าอาศัยจำนวน 295,489 หน่วย ปรากฏตามภาพที่ 1

ภาพที่ 1 จำนวนที่อยู่อาศัยที่ยังไม่ได้ขาย ในปี 2541



ที่มา : ธนาคารอาคารสงเคราะห์, 2541

เมื่อภาวะเศรษฐกิจฝักฝืน อำนาจซื้อของประชาชนลดลง ทำให้เจ้าของโครงการขาดสภาพคล่องทางการเงินและไม่สามารถชำระเงินค่าก่อสร้างให้กับผู้รับเหมา เมื่อผู้รับเหมาไม่ได้รับเงินค่าจ้างก็ไม่สามารถที่จะนำไปชำระ หรือซื้อวัสดุอุปกรณ์การก่อสร้าง ทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ก็มีการปรับราคาสูงขึ้น การก่อสร้างต้องหยุดชะงักลง คนงาน พนักงาน ไม่ได้รับเงินค่าจ้างอันนำไปสู่การเลิกจ้าง ปลดพนักงาน และปิดกิจการ ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นต่ออุตสาหกรรมก่อสร้างนั้นมีมูลค่ามหาศาล เมื่อพิจารณาจากสถิติตัวเลขของกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ ระบุว่าตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2540 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2541 มีธุรกิจรับเหมาก่อสร้างปิดกิจการไปแล้ว 699 ราย ทุนจดทะเบียน 1,432,860,000 บาท หากแยกเฉพาะกรุงเทพมหานครแล้วปรากฏว่าปิดกิจการทั้งหมด 626 ราย คิดเป็น 70.73 เปอร์เซ็นต์ของอุตสาหกรรมก่อสร้างทั่วประเทศ รวม

มีทุนจดทะเบียนทั้งสิ้น 1,216,260,000 บาท (ข่าวช่วง ปีที่ 27 ฉบับที่ 319 กันยายน 2541 : 32-33) และจากการสำรวจของสำนักงานโยธา กรุงเทพมหานคร เมื่อเดือนกรกฎาคม 2541 พบว่า ทั้งทั้ง กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีอาคารขนาดใหญ่หยุดการก่อสร้างรวมทั้งสิ้น 323 โครงการ คิดเป็นมูลค่าลงทุน 5,461 ล้านบาท หากเปิดขายครบ 100 เปอร์เซ็นต์ มูลค่าย่อมไม่น้อยกว่าหนึ่งแสน ล้านบาท (ข่าวช่วง ปีที่ 27 ฉบับที่ 319 กันยายน 2541 : 43-45) เป็นผลทำให้ภาคอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง ในปี พ.ศ. 2540 ที่มีลูกจ้างรวม 23,929 คน ถูกเลิกจ้างไปแล้ว 4,495 คน คิดเป็น 18.78 เปอร์เซ็นต์ และในปี พ.ศ. 2541 ที่มีลูกจ้างรวม 10,969 คน ถูกเลิกจ้างไปแล้ว 2,765 คน คิดเป็น 25.21 เปอร์เซ็นต์ ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลการเลิกจ้างของอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง อสังหาริมทรัพย์

	ปี พ.ศ. 2540	ปี พ.ศ. 2541
จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	153	100
ลูกจ้างชาย	17,226	7,632
ลูกจ้างหญิง	6,703	3,337
รวม	23,929	10,969
ถูกปลด	4,495	2,765

ที่มา : กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงาน, 2541

จากตัวเลขข้อมูลดังกล่าวนี้เป็นเพียงข้อมูลที่กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคมได้รับคำร้องทุกข์เท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดสามารถที่จะประกอบกิจการได้ต่อไป ผู้บริหารระดับสูงขององค์การจึงจำเป็นต้องปลดพนักงานขององค์การออกไปส่วนหนึ่ง และให้คงไว้ส่วนหนึ่งเท่าที่จำเป็นเพื่อให้องค์การอยู่รอดต่อไป แต่ในสภาพปกติการจะปลดพนักงานออกจากองค์การโดยไม่มีคามยินยอมทำไม่ได้ อย่างไรก็ตามด้วยองค์การประสบปัญหาจากผลกระทบภายนอกและภายในขององค์การอย่างชนิดตั้งตัวไม่ติดจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วประเทศและทั่วโลก จึงมีผลให้ผู้บริหารองค์การใช้ดุลพินิจเลิกจ้างพนักงานโดยอาศัยเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน การทุจริต การเกษียณอายุ สุขภาพ อายุ เพศ การศึกษา ฯลฯ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าจะมีการเลิกจ้างพนักงานโดยใช้หลักเกณฑ์และข้อกำหนดใดเป็นพื้นฐานในการเลิกจ้างพนักงาน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่อยู่ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการบริหารแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวความคิดเห็นในการแก้ไขในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับตำแหน่งของการบริหารแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานแตกต่างกัน

#### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร และความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงศึกษาปัญหาและแนวความคิดเห็นในการแก้ไขการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง

บ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครโดยประชากรที่ศึกษาได้แก่ พนักงานระดับบริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 633 คน จาก 28 บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และได้มีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการใช้สูตรนามาเน่จำแนกตามขนาดของธุรกิจ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 245 ราย แบ่งตัวแปรที่ทำการศึกษได้แก่ ขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ระดับของผู้บริหาร เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน และความคิดเห็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหาร

ขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ประกอบด้วย

1. ขนาดใหญ่ ประกอบด้วย 9 บริษัท
  2. ขนาดกลาง ประกอบด้วย 17 บริษัท
  3. ขนาดเล็ก ประกอบด้วย 2 บริษัท
- รวมทั้งสิ้น 28 บริษัท

โดยแต่ละขนาดมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของทุนจดทะเบียน และจำนวนผู้บริหาร ดังรายละเอียดในภาคผนวก

ระดับผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย

1. กรรมการบริหาร ได้แก่ ประธานบริษัท รองประธานบริษัท กรรมการ กรรมการผู้มีอำนาจ
2. พนักงานบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก

การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการเลิกจ้างพนักงาน ของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร จะกำหนดขอบเขตและแนวความคิดของผู้บริหารด้วยการแจกแบบสอบถามเฉพาะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เท่านั้น

## นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

**ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารขององค์การ แบ่งเป็น 2 ระดับดังนี้ คือ กรรมการบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประธานบริษัท รองประธานบริษัท กรรมการ และกรรมการผู้จัดการ พนักงานบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าแผนก และหัวหน้าฝ่าย

**อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด** หมายถึง บริษัทหรือนิติบุคคลที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง จัดสรรที่ดิน ที่อยู่อาศัย ในลักษณะของบ้านเดี่ยว บ้านแฝด ทาวน์เฮ้าส์ อาคารชุด ที่ดินจัดสรรที่มีสาธารณูปโภคครบครัน หรือที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้าง หรือขายหลักทรัพย์ที่อยู่อาศัยพร้อมบ้านและสาธารณูปโภค ตามกฎระเบียบการจัดสรรของกรมที่ดิน

**ขนาดอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร** หมายถึง บริษัทก่อสร้าง หรือบริษัทพัฒนาที่อยู่อาศัยที่จดทะเบียนอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จัดแบ่งเป็น 3 ขนาดตามเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ได้กำหนดไว้สำหรับกิจการประเภทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ดังต่อไปนี้

1. อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ หมายถึง บริษัทพัฒนาที่อยู่อาศัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 2,000 ล้านบาทขึ้นไป
2. อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดกลาง หมายถึง บริษัทพัฒนาที่อยู่อาศัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 501-2,000 ล้านบาท
3. อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดเล็ก หมายถึง บริษัทพัฒนาที่อยู่อาศัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 500 ล้านบาท

**เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน** หมายถึง ความคิดเห็นที่ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครให้เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการเลิกจ้างโดยใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ
3. ปัจจัยการกระทำผิด
4. ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน
5. ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับดังนี้คือ

1. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของแต่ละองค์กร อีกทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการเลิกจ้างพนักงาน
2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานตามลำดับความสำคัญของแต่ละเกณฑ์
3. เพื่อให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการฝึกอบรม สัมมนา ให้ความรู้แก่พนักงาน ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ สมรรถภาพ ของพนักงานเพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างพนักงาน
4. ทำให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล การสรรหาพนักงานก่อนที่จะรับพนักงานเข้าทำงานในองค์กรตามความเหมาะสมของขนาดขององค์กร
5. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ ซึ่งสามารถนำไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมต่อไปได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ยังไม่มีผู้ทำการศึกษาเรื่องนี้มาก่อน จึงไม่มีทฤษฎีที่กำหนดไว้ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวม ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งใกล้เคียงกับเรื่องที่ศึกษาในครั้งนี้ อีกทั้งได้ศึกษาแนวความคิดจากการศึกษานำร่อง (PILOT STUDY) จากผู้บริหาร และผู้มีประสบการณ์ในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารบุคคล

##### 1. ความหมายของการบริหารงานบุคคล

ในการเลิกจ้างพนักงานขององค์การไม่ว่าจะมีขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ก็ถือว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งในความหมายของคำว่า "การบริหารงานบุคคล" นั้น ได้มีนักวิชาการ ผู้มีความรู้ ได้ศึกษาและได้ให้ความหมายรวมทั้งได้พิสูจน์และตั้งทฤษฎีไว้หลายท่าน ดังนี้

สุกิจ จุลละนันท์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการ วางนโยบาย ระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ โดยให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สุกิจ จุลละนันท์, 2505 : 18-19)

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวว่า "การบริหารงานบุคคล เป็นการจัดการเกี่ยวกับบุคคล นับแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน" (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 4)

เสนาะ ดิยาวี ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางด้านการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาดั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์การนั้น (เสนาะ ดิยาวี, 2516 : 6)



ศรีอรุณ เรศานนท์ ได้ให้ความหมายว่า "การบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างสรรค์ตัวบุคคล ทำให้บุคคลมีความเจริญก้าวหน้าขึ้น โดยรู้จักใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และให้ได้ รับความพอใจสูงสุดในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดี" (ศรีอรุณ เรศานนท์, 2521 : 1)

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า "การบริหารบุคคล หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคน (และของผู้ชำนาญการด้านบุคลากรโดยเฉพาะ) ที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่ง ผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ" (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 3)

เอ็ดวิน บี. ฟลิปโป (Edwin B. Flippo) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมเกี่ยวกับการได้มา การพัฒนา การ ให้ค่าตอบแทน การประสานงาน ประโยชน์และการบำรุงรักษา เพื่อช่วยให้เป้าหมายขององค์การ บรรลุความสำเร็จ (Edwin B. Flippo, 1971 : 5)

จากความหมายต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่าการบริหารงานบุคคล คือ การกระทำ ที่จะบรรลุเป้าหมายต่อไปนี้

1. เพื่อเลือกสรรให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้มีจำนวนเพียงพอ
2. เพื่อให้การใช้กำลังคนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการส่งเสริมให้แต่ละคนมีโอกาสได้ รับการพัฒนา เพิ่มพูนสมรรถภาพตลอดระยะเวลาที่ทำงาน
3. เพื่อธำรงรักษาบุคคลขององค์การให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ ได้รับ ความพอใจสูงสุดในการทำงาน โดยจัดให้มีการให้ผลตอบแทนต่าง ๆ จนกระทั่งพ้นไปจาก การปฏิบัติงาน

การดำเนินการดังกล่าวในข้อ 1-3 นั้น ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

## 2. กระบวนการบริหารงานบุคคล

กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้น ย่อมกล่าวได้ว่าเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามา ปฏิบัติงานในองค์การ การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับบุคคลระหว่างที่ปฏิบัติงานในองค์การ จนกระทั่งพ้น จากองค์การไป ซึ่งอาจจำแนกกระบวนการของการบริหารงานบุคคลได้ดังนี้คือ

### 2.1 การวางแผนกำลังคน

- 2.2 การสรรหาบุคคล
- 2.3 การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2.4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล
- 2.5 การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง
- 2.6 การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย
- 2.7 วินัยและการร้องทุกข์
- 2.8 การจัดสวัสดิการ
- 2.9 การให้พ้นจากงาน

## 2.1 การวางแผนกำลังคน

การวางแผนกำลังคน คือ กระบวนการกำหนดความต้องการทางด้านกำลังคนใน อนาคตทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และยังหมายความรวมถึง การพัฒนาและการใช้ ประโยชน์ จากกำลังคนที่มีอยู่อย่างประหยัดและให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

การวางแผนกำลังคน มีขั้นตอนหรือกระบวนการ ดังนี้

2.1.1 การประเมินผลหรือการตรวจสอบสภาพกำลังคนในปัจจุบัน จะทำให้สามารถ ทราบถึงลักษณะและองค์ประกอบโครงสร้างกำลังคนที่มีอยู่ โดยการศึกษาถึงโครงสร้างกำลังคน ในด้านของปริมาณระดับตำแหน่ง เพศ กลุ่มสายงาน คุณวุฒิ อัตราการโยกย้าย สับเปลี่ยน การเลื่อนตำแหน่ง การลาออก ฯลฯ ซึ่งเมื่อทราบถึงลักษณะดังกล่าวก็สามารถที่จะคาดคะเนแนวโน้มของโครงสร้างกำลังคนในอนาคตได้

2.1.2 การคาดคะเนกำลังคนในอนาคต ซึ่งอาจจะพิจารณาได้จากแง่มุมต่าง ๆ เช่น อัตราการเจริญเติบโตของงาน การวางแผนขององค์การ การวางแผนการผลิต และการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการการผลิต เป็นต้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดปริมาณ และคุณภาพของกำลังคนที่องค์การต้องการเพื่อปฏิบัติงานตามแผนงานต่าง ๆ ดังกล่าว สำหรับ องค์การในอนาคต

2.1.3 การจัดทำหรือการกำหนดแผนกำลังคน จากขั้นตอนทั้งสองขั้นตอนดังกล่าว จะเป็นสิ่งกำหนดที่ทำให้เราคาดคะเนได้ถึงการเพิ่มหรือลดของกำลังคนในอนาคตขององค์การ ต่อ จากนั้นจะสามารถวางโครงการหรือแผนกำลังคนในภาคของการปฏิบัติได้ ซึ่งแผนดังกล่าวได้แก่

ก. แผนการสรรหาและคัดเลือก

- ข. แผนการฝึกอบรมพนักงาน
- ค. แผนการพัฒนากาารบริหาร (เพื่อพัฒนาผู้บริหาร)
- ง. แผนการโยกย้ายกำลังคน
- จ. แผนการทดแทนกำลังคน
- ฉ. แผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งแผนกำลังคนที่กำหนดขึ้นนี้จะเป็นบันไดสำหรับการนำแผนงานต่าง ๆ เข้าสู่โครงการภาคปฏิบัติ เพื่อที่จะเป็นหลักประกันความพร้อมขององค์การในอันที่จะจัดเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของปริมาณหรือคุณภาพที่ต้องการ

## 2.2 การสรรหาบุคคล

เมื่อมีตำแหน่งงานใดก็ตามในองค์การว่างลง ไม่ว่าจะเป็นเพราะผู้ที่ดำรงตำแหน่งเดิมเสียชีวิต ลาออก ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพราะเป็นตำแหน่งที่เพิ่งกำหนดขึ้นใหม่ก็ตาม ย่อมเป็นหน้าที่ขององค์การจะต้องเร่งรีบดำเนินการสรรหาบุคคลใหม่เข้าดำรงตำแหน่งแทนอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ภาวะชะงักงันขึ้น อันจะทำให้องค์การได้รับผลเสียหายได้ ดังนั้นการสรรหาบุคคลากรจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกองค์การจะต้องดำเนินการอยู่ตลอดเวลา ครอบคลุมเท่าที่องค์การนั้นยังดำรงอยู่ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้คือ

วิลลาศ สิงหวิสัย ได้กล่าวว่า "การสรรหาบุคคลากร หมายถึง การเสาะแสวงหา ชักจูงหรือจัดการให้ได้บุคคลากรที่พร้อมและสามารถจะทำงานได้เข้ามาสมัครทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงาน" (วิลลาศ สิงหวิสัย, 2528 : 535)

โอ เกลน สตาล (O. Glen Stahl) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหาบุคคลากร หมายถึง การค้นหาและใช้ระโยชน์จากตลาดแรงงานที่ดีที่สุดสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ที่ต้องการ โดยใช้เอกสารแจ้งความที่ชวนสนใจ การประชาสัมพันธ์ที่เพียงพอ การเลือก การใช้การทดสอบที่ทันสมัย การค้นหาผู้ที่จะมาแข่งขันจากภายในและภายนอกวงการของรัฐเองอย่างกว้างขวาง และการบรรจุบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะกับงานตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน (O. Glen Stahl, 1962 : 52)

จากทรรศนะต่างๆ อาจสรุปได้ว่า การสรรหาบุคคลากร หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่เป็นการบอกกล่าว หรือประชาสัมพันธ์ให้บุคคลทั้งหลายได้ทราบและเกิดความสนใจถึงเสนอตัวด้วยการสมัครเข้าทำงานกับองค์การในตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครนั้น

## 2.3 การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง

2.3.1 การคัดเลือกบุคคล เป็นขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งในการสรรหาบุคคล เพราะเป็นหัวใจของการที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถดีเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ โดยทั่วไปความมุ่งหมายในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานนั้น มุ่งหวังที่จะให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านความรู้ ร่างกายและจิตใจ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ในด้านสมรรถนะที่ต้องการที่จะได้บุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้และความสามารถดี ในด้านร่างกายต้องการที่จะได้บุคคลที่มีร่างกายแข็งแรง มีสุขภาพอนามัยดีและมีบุคลิกลักษณะที่ดี ส่วนในด้านจิตใจนั้น ต้องการบุคคลที่มีความพร้อมในทางสติปัญญา มีความประพฤติดีและสามารถร่วมปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นได้ ในการคัดเลือกนั้นอาจกระทำด้วยการสอบ คือ

- ก. สอบข้อเขียน
- ข. สอบภาคปฏิบัติ
- ค. สอบปากเปล่า

### การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เป็นวิธีอย่างหนึ่งที่ค้นหาข้อเท็จจริงและข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวกับตัวผู้สมัครแต่ละรายซึ่งข้อเท็จจริงและข้อมูลเหล่านี้ไม่ปรากฏในใบสมัครหรือในการทดสอบประเภทอื่นๆ เช่น ศักยภาพของผู้สมัครแต่ละราย ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ปมเด่นและปมด้อยของผู้สมัครแต่ละราย เป็นต้น

### การตรวจสุขภาพพลานามัย

เป็นการตรวจดูว่าผู้สมัครแต่ละรายมีสุขภาพพลานามัยดีหรือไม่อย่างไร ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อต้องการผู้ที่มีสุขภาพพลานามัยดีไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงจนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานหรือเป็นที่รังเกียจแก่เพื่อนร่วมงาน

2.3.2 การบรรจุแต่งตั้ง หลังจากบุคคลผ่านขั้นตอนของขบวนการคัดเลือกแล้ว จะมีการส่งมอบตัวให้ไปรายงานตัวกับหัวหน้างานในแผนกที่รับเพื่อไปเข้าปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานระยะแรกนี้เรียกว่า ระยะทดลองปฏิบัติงาน (Probation period) ซึ่งจะเป็นระยะเวลาเท่าใดนั้นแล้วแต่ๆ ละองค์การ อาจจะเป็น 1-3 เดือน หรือ 6 เดือนก็ได้ เหตุที่ต้องมีการทดลองปฏิบัติงานนั้นเพราะจะต้องดูการว่าคนที่เข้ามาใหม่นั้นมีความสามารถจะทำงานได้ มีความถนัดทางใด ถ้าในช่วงนี้ปฏิบัติงานได้เป็นที่พอใจก็บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากผลปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ หน่วยงานนั้นก็อาจปฏิเสธไม่บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

## 2.4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

ปกติแล้วเมื่อกล่าวถึงการฝึกอบรมย่อมมีคำว่า การพัฒนาบุคลากรขึ้นมาคู่เคียงด้วยเสมอ และส่วนหนึ่งมักจะเข้าใจว่าทั้งสองคำมีความหมายอย่างเดียวกัน และสามารถทดแทนกันหรือควบคู่กันไปได้ แต่อีกส่วนหนึ่งกลับมีความเข้าใจในทางตรงกันข้ามว่า ความหมายของคำทั้งสองแตกต่างกันใช้ทดแทนกันไม่ได้ ดังนั้นจึงขอยกตัวอย่างคำนิยามของคำทั้งสองของนักวิชาการต่าง ๆ พอสังเขป โดยจะกล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นประการแรก ดังนี้

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ชัดเจนดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในการรับผิดชอบได้ดีขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือนักบริหารทุกท่านที่จะต้องคอยเอาใจใส่ จัดและส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วถึงกัน และติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2513 : 531)

**สำราญ ถาวรายุศม์** กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กระบวนการที่ช่วยให้บุคคลได้เจริญในงานของตนติดต่อกันไปจนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมหลายอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย" (สำราญ ถาวรายุศม์, 2515 : 12)

**สุปราณี ศรีจักราภิมุข** ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การ จนสามารถก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติอย่างค่อนข้างจะถาวร อันจะอำนวยความสะดวกนี้ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เขามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (สุปราณี ศรีจักราภิมุข, 2524 : 1)

**สมาน รังสิโยกฤษณ์** ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ลักษณะอุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (สมาน รังสิโยกฤษณ์, 2525 : 80)

ปรียา คงฤทธิศึกษากร กล่าวอธิบายให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ช่วยให้

1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความชำนาญ สามารถทำงานได้ผลดีตามที่หน่วยงานต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจและทัศนคติที่มีต่อภารกิจ และความรับผิดชอบที่ตนจะต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
3. ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเตรียมตัวพร้อมที่จะรับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นไปอีกในอนาคต (ปรียา คงฤทธิศึกษากร, 2526 : 32)

ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์ ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า "เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมกิจกรรมทุกอย่างที่เป็นเป้าหมาย เพื่อเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ และทัศนคติ" (Civil Service Training, 1941 : 2)

Civil Service Training ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง "กรรมวิธีที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ" (Civil Service Training, 1941 : 2)

เฮอเบิร์ต เจ ชูเน และอาร์เธอร์ ดับบลิว เซอร์แมน (Herbert j. Chruden and Arthur W. Sherman, 1968 : 10-11) กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการในการศึกษาฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ซึ่งการพัฒนานั้น คือ การพัฒนาทางด้านทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และบุคลิกภาพ"

เฮเลน เอ็ม โทบิน และคณะ ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในความหมายดังต่อไปนี้ การพัฒนาบุคลากร คือ ความพยายามที่จะส่งเสริม ปรับปรุงความสามารถ และความรู้ของลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กิจกรรมการเรียนรู้ อาจจะเป็นชนิดที่เป็นพิธีการ (formal learning activities) และไม่เป็นพิธีการ (informal learning activities) และต้องเป็นการเรียนที่ต่อเนื่องกันไป อาจจะเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานนั้นก็ได้ (Helen M. Tobin and Others, 1974 : 3)

ส่วนความหมายของการฝึกอบรม นักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

น้อย ศิริโชติ ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง "ขบวนการอย่างหนึ่งที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม โดยจัดทำเป็นระยะเวลาตามความเหมาะสมของแต่ละเรื่อง การจัดฝึกอบรมอาจจัดฝึกเป็นกลุ่ม หรือเป็นรายบุคคล (น้อย ศิริโชติ, 2523 : 6)

**ภิญโญ สาร** กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม ก็คือ การที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เข้ารับการอบรมให้รู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ ความชำนาญที่ได้รับใหม่ ๆ ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ (ภิญโญ สาร, 2517 : 442-443)

**เฟรดเดอริค เอ. ฮาร์บิสัน และชาลส์ เอ. ไมเออร์ส** ให้ความหมายว่า "การฝึกอบรมคือ กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (know ledge) ฝีมือในการทำงาน (skill) และความสามารถ (capacity) ของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง" (Frederick A. Harbison & Charles A. Myers, 1964 : 2 - 3)

**เดล เอส บีช** อธิบายความหมาย การฝึกอบรมคือ "กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้คนได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ" (Dale S. Beach, 1970 : 3)

หากพิจารณาถึงคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ไว้จะพบว่า มีความแตกต่างกันเป็น 3 กลุ่ม ความหมายสำหรับนิยามของศัพท์ทั้ง 2 คือ

1. กลุ่มความหมายที่หนึ่ง เป็นการให้ความหมายเฉพาะของการพัฒนาบุคลากรเท่านั้น ซึ่งในกลุ่มความหมายนี้นักวิชาการต่าง ๆ ยังมีทัศนะที่แตกต่างกันทั้งในแง่ขอบเขตของความหมาย และในแง่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรกล่าวคือ

ทรรศนะแรก ได้ให้คำนิยามไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติ" (Civil Service Training, 1941 : 2)

ทรรศนะที่สอง ได้อธิบายความหมายไว้ว่า "การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินความพยายามใด ๆ ที่จะทำให้สมรรถภาพเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรแต่ละคนสอดคล้องกับงานในหน้าที่ที่บุคคลนั้นต้องกระทำ " (Civil Service Training, 1970 : 2 )

ทรรศนะที่สาม ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ

ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน (สมานรังสิโยกฤษณ์, 2524 : 80)

2. กลุ่มความหมายที่สอง เป็นกลุ่มที่ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในแง่ที่เป็น การฝึกอบรม ซึ่งในกลุ่มความหมายนี้ กวีวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายในทัศนะที่แตกต่างกันเช่นเดียวกับกลุ่มความหมายแรก กล่าวคือ

ทรรศนะแรก "การฝึกอบรม คือ กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติเฉพาะด้าน" (Edwin B. Flippo, 1970 : 268)

ทรรศนะที่สอง "การฝึกอบรม คือ กระบวนการที่จัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้นไปในแนวทางที่ต้องการ" (Dales S. Beach, 1970 : 65)

ทรรศนะที่สาม "การฝึกอบรม คือ การเสริมสร้างและพัฒนาความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความเจตจำนงของบุคคลในขณะที่กำลังทำงานอยู่ให้กว้างขวาง และก้าวหน้ายิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้บังเกิดสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น" (Frank A. De Phillip และคณะ, 1960 : 6)

ทรรศนะที่สี่ การฝึกอบรม หมายถึง "การเตรียมบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการว่าจ้าง ซึ่งรวมตลอดถึงปฐมนิเทศ และการสอนงาน อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะด้าน" (Webster Johnson, 1960 : 4)

3. กลุ่มความหมายที่สาม เป็นการให้ความหมายของคำทั้งสองควบคู่เป็นถ้อยคำเดียวกันซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาสาระของความหมายแล้ว จะเห็นได้ว่ามีลักษณะคล้ายคลึงใกล้เคียงกับความหมายที่กลุ่มความหมายทั้งสองได้ให้ไว้ข้างต้น ดังที่ สุปราณี ศรีฉัตรวิมล กล่าวไว้ดังนี้

การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การ จนสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติอย่างค่อนข้างจะถาวร อันจะอำนวยความสะดวกให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในการงาน (สุปราณี ศรีฉัตรวิมล, 2524 :

1)



## 2.5 เงินเดือนและค่าจ้าง

ความหมายของเงินเดือนและค่าจ้าง

เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยถือเกณฑ์เหมาจ่ายเป็นรายเดือน โดยไม่คิดจำนวนชั่วโมงที่ทำงานหรือจำนวนผลผลิต และจะจ่ายเป็นประจำทุกเดือน

ค่าจ้าง (Wage) หมายถึง จำนวนเงินที่นายจ้างจ่ายตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยถือเกณฑ์การจ่ายตามชั่วโมงที่ทำงานหรือตามผลงานที่ผลิตได้

การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเงินเดือนและค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนโดยตรงที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการทำงานให้แก่องค์กร เพื่อนำไปจัดหาสิ่งต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต นอกจากนี้เงินเดือนและค่าจ้างยังเป็นรายจ่ายที่สำคัญประเภทหนึ่งขององค์กรที่ต้องคอยควบคุมเอาใจใส่อยู่เสมอ ดังนั้น ในการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานดังกล่าวนี้จึงต้องอาศัยการบริหารเงินเดือนและค่าจ้างที่ดี ซึ่งถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของฝ่ายจัดการที่จะต้องดูแลให้พนักงานในองค์กรได้รับเงินเดือน ค่าจ้างในอัตราที่เป็นธรรมเหมาะสมกับความสามารถและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการกำหนดเงินเดือนและค่าจ้าง

1. เพื่อสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานในองค์กร อัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจที่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับจำนวนผู้ที่มาสมัครปฏิบัติงาน เพราะหากองค์กรใดเสนออัตราค่าจ้างและเงินเดือนสูงก็จะมีผู้สนใจไปสมัครทำงานมาก ทำให้องค์กรนั้น ๆ สามารถเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามต้องการได้ อันเป็นช่องทางให้องค์กรได้คนดี มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานในองค์กร และช่วยทำให้ผลผลิตขององค์กรมีคุณภาพสูงและมีปริมาณเพิ่มขึ้น เพราะผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ มีฝีมือในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย ผู้บริหารงานสามารถอาศัยอัตราค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเครื่องมือในการควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานขององค์กรได้ เพราะการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนยึดถือหน้าที่ความรับผิดชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ โดยมีประเภทของงานและตารางเงินเดือนเป็นเครื่องมือในการประกอบการพิจารณา ดังนั้น การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จึงต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนักบริหารสามารถใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการควบคุมได้

3. เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ที่ยุติธรรมและเสมอภาค จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่คนงาน สร้างขวัญ และสามัคคีในหมู่คณะช่วยบรรเทาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ช่วยลดการปฏิบัติโดยไม่ เต็มความรู้ ความสามารถ และป้องกันการหยุดงานของคนงานได้ ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความยุติธรรมและความเสมอภาคในการกำหนดค่าจ้างและเงินเดือนเป็นหัวใจในการสร้างความ พึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. เพื่อกระตุ้นเตือนให้คนงานปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่ต้องปฏิบัติงานจำเจอยู่นาน ๆ อาจเกิดความเบื่อหน่ายและล้าในงานได้ ดังนั้น การจูงใจผู้ปฏิบัติ งานให้กระฉับกระเฉงและมีความสนุกสนานต่อการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญและจำเป็นมาก นอกจากการหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงานแล้ว การกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานก็มีส่วนสำคัญต่อการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ รักงาน และรู้สึกพอใจในการทำงาน ได้เหมือนกัน

## 2.6 การเลื่อนตำแหน่งและการโยกย้าย

2.6.1 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคล ได้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วย เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแนวตั้ง การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของทุกคน เพราะเป็นการแสดงถึงความ ก้าวหน้า ความสำเร็จในการปฏิบัติตาม และฐานะทางสังคมย่อมดีขึ้น

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์พิจารณาที่สำคัญ 3 ประการ

1. ยึดถือตามหลักความสามารถหรือผลงาน (Merit)
2. ยึดถือหลักอาวุโส (Seniority)
3. วิธีอื่น ๆ เช่น ยึดถือบุคลิกภาพ ความสนิทสนมส่วนตัว

2.6.2 การโยกย้าย (Transfers) เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานในแนวราบ โดยเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งมีฐานะเท่ากัน และการจ่ายค่าตอบแทนก็เท่า กันด้วย

สาเหตุที่ทำให้มีการโยกย้าย

1. ผู้บริหารต้องการปรับปรุงโครงสร้างขององค์การ
2. ผู้บริหารต้องการแก้ไขปัญหาเฉพาะตัวบุคคลบางคน
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาขอย้ายตัวเอง

## 2.7 ระเบียบวินัยและการร้องทุกข์

### 2.7.1 ระเบียบวินัย

**เสนาะ ดิเยาว์** ให้ความหมายว่า หมายถึง สถานการณ์หรือการที่พยายามที่จะหล່หลอมพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปอย่างดี โดยใช้ระบบการให้รางวัลและการลงโทษ (เสนาะ ดิเยาว์, 2522 : 312)

**สมพงษ์ เกษมสิน** กล่าวว่า "วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น" (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 : 221)

ลักษณะของระเบียบวินัย แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ทางบวก เป็นการให้การสรรเสริญ ยกย่อง เช่น การให้รางวัล การให้ค่าตอบแทนแบบจูงใจ

2. ทางลบ เป็นการให้การลงโทษเพื่อให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นไปตามที่องค์การต้องการ เช่น ตักเตือน ภาคทัณฑ์ ลดเงินเดือน ให้ออก เป็นต้น

องค์การทุกองค์การจะต้องใช้ระเบียบวินัยทั้งทางบวกและลบควบคู่กันไป เพราะจะใช้แต่ทางลบทางเดียวก็ไม่สามารถทำให้องค์การมีประสิทธิภาพดีขึ้นกลับจะทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานลดน้อยลงไป และไม่ทำให้ผลงานดีขึ้นด้วย

แนวทางการใช้ระเบียบวินัยทางลบ

ก. การลงโทษผู้ทำผิดในการทำให้ผู้อื่นทราบ

ข. การลงโทษควรใช้ในทางสร้างสรรค์ให้พนักงานปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น

ค. การลงโทษควรกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ทำผิด

ง. เมื่อสอบสวนแล้วว่าผิดต้องรีบลงโทษทันที

จ. การลงโทษควรจะยุติธรรมสำหรับในกรณีผิดเหมือนกัน

ฉ. หลังจากลงโทษแล้ว ผู้บังคับบัญชาไม่ควรจะมีอคติกับพนักงานผู้นั้น  
ลำดับขั้นการลงโทษ

การลงโทษมีตั้งแต่สถานเบาที่สุดไปจนถึงหนักที่สุด ซึ่งตามปกติจะลงโทษสถานเบาก่อนแล้วจึงค่อย ๆ เพิ่มขึ้นจนถึงสถานหนัก ซึ่งการลงโทษนี้ขึ้นอยู่กับความผิดที่กระทำว่ามากหรือน้อย ลำดับขั้นการลงโทษมีดังนี้

ก. ตักเตือนด้วยวาจา

ข. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

ค. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรครั้งที่ 2

ง. การให้หยุดงานชั่วคราว

จ. การไล่ออกอย่างถาวร

## 2.7.2 การร้องทุกข์

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า การร้องทุกข์ หมายถึง ข้อกรณีที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการระหว่างลูกจ้าง และฝ่ายจัดการเกี่ยวกับสภาพเงื่อนไขของการว่าจ้างต่าง ๆ โดยปกติข้อร้องทุกข์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะเกิดขึ้นจากการไม่พึงพอใจ หรือการรู้สึกว่าเกิดความไม่เป็นธรรม อันเกิดจากสภาพการทำงาน ซึ่งมักจะได้มีการนำเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายจัดการพิจารณาตัดสิน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535 : 309)

เสนาะ ดิเยาว์ ให้ความหมายว่า การร้องทุกข์ หมายถึง ความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานหรือรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับการทำงานและความไม่พอใจนั้นถูกนำเสนอต่อฝ่ายบริหาร ลักษณะของการร้องทุกข์นั้นไม่จำเป็นว่าจะมีหลักฐานเพียงพอหรือไม่แต่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาชั้นหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้รับและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ (เสนาะ ดิเยาว์, 2516 : 244)

## 2.8 การจัดสวัสดิการ

2.8.1 จัดให้ต้องตรงตามความประสงค์ของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การจัดบริการนั้นสามารถอำนวยความสะดวกช่วยเหลือคนงานได้จริง ๆ เพราะบริการที่จัดขึ้นโดยไม่สำรวจหาความต้องการอันแท้จริงของคนงานเสียก่อน ย่อมไม่คุ้มค่า สิ้นเปลืองหรืออาจสูญเปล่า ไม่สนองความมุ่งประสงค์ทั้งฝ่ายเจ้าหน้าที่และองค์การ

2.8.2 จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ หมายความว่า ในการจัดบริการนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่พนักงานขององค์การส่วนใหญ่ มิใช่เกิดจากการเรียกร้องของพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในองค์การ เพราะการจัดบริการให้แก่พนักงานเพียงกลุ่มเดียว ย่อมไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดบริการนั้น

2.8.3 บริการที่จัดให้ต้องสม่าเสมอ กล่าวคือ บริการที่องค์การจัดให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์การนั้น ควรจัดให้โดยสม่าเสมอ มิใช่ตามความพอใจ และตามโอกาสที่ผู้บริหารปรารถนา การจัดบริการชั่วคราวชั่วคราวไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนย่อมไม่ก่อให้เกิดความผูกพันและสร้างความภักดีจากคนงานแก่องค์การได้

2.8.4 การจัดตั้งค่านึงถึงต้นทุนขององค์การให้ต้องแท้ โดยที่การจัดบริการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ย่อมเป็นภาระแก่องค์การ โดยเฉพาะในด้านการเงิน และในประการที่สำคัญที่สุด บริการที่เป็นประโยชน์แก่กุลนี้มักจะมีระยะยาว ดังนั้นองค์การจึงจำต้องมีแผนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบริการให้เป็นการแน่นอนและถาวร การกำหนดแผนการจัดบริการจะต้องคำนึงถึงต้นทุนและประโยชน์ที่จะได้รับให้รัดกุมและรอบคอบ มิฉะนั้นโครงการอาจล้มเหลวได้โดยง่าย

## 2.9 การพ้นจากงาน

การให้พ้นจากงานมีดังนี้

1. การลาออก (Resignation)
2. การปลดเกษียณ (Retirement)
3. การให้ออก (Discharge)

การลาออก พนักงานทุกคนมีสิทธิลาออกจากองค์การได้ทุกขณะ ถ้าไม่ขัดกับกฎและระเบียบขององค์การนั้น ๆ เมื่อพนักงานลาออก องค์การจะต้องมีภาระในการจ่ายผลประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งเงินค่าทดแทนในรูปบำเหน็จหรือบำนาญ การลาออกนี้้องค์การจะต้องทราบเหตุผลในการลาออกว่าเกิดจากสาเหตุอะไร เนื่องจากการลาออกของพนักงานจะกระทบกระเทือนการดำเนินงาน การวางแผนกำลังคนขององค์การ และยังคงเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคคล และฝึกอบรมคนที่จะมาแทนที่

การปลดเกษียณ ทางองค์การสามารถวางแผนกำลังคนได้ เพราะการเกษียณนั้นโดยมากจะใช้กับบุคคลอายุประมาณ 60 ปี ซึ่งคาดการณ์ได้โดยดูจากสมมุติประวัติของแต่ละบุคคล ทางองค์การจะต้องจ่ายบำเหน็จหรือบำนาญให้เป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้องค์การมานาน

การให้ออก การให้ออกมี 2 กรณี

1. ต้องการลดจำนวนคนงาน (Lay Off) มีสาเหตุจากโครงการที่ดำเนินอยู่เสร็จสิ้นหรือองค์การต้องการปรับปรุงและจัดองค์การใหม่
2. มีเหตุเสียหาย เช่น ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำผิดกฎระเบียบ วินัยขององค์การ ให้พ้นจากงานนี้้องค์การจะต้องสูญเสียคนไปซึ่งอาจจะเป็นคนดีมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ตาม ซึ่งหน้าที่ขององค์การคือ จะต้องมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่ง หรือสรรหาคคนใหม่เข้ามาแทน ถ้ามีใช้กรณีต้องการลดพนักงาน ในการสรรหาคคนใหม่นี้เององค์การจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการที่จะได้พนักงานมา การพ้นจากงานเนื่องจากการปลดเกษียณนั้น องค์การสามารถคาดการณ์ได้ เพราะการปลดเกษียณจะต้องมีกำหนดอายุไว้แน่นอน ซึ่งสามารถ

สำรวจได้จากประวัติการทำงานของแต่ละบุคคล แต่การลาออก การตาย และการไล่ออก องค์การไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งอาจจะเกิดปัญหาในด้านการวางแผนต่าง ๆ อาจจะชะงักงันได้

### การเลิกจ้าง

#### ความหมายของการเลิกจ้าง

ในความหมายของการเลิกจ้างนั้น เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นนิติกรรมสองฝ่ายที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเข้ามาผูกพันกัน ทั้งยังมีกฎหมายเข้ามารองรับ ดังนั้นความหมายของการเลิกจ้างจึงมีทั้งที่บัญญัติไว้ในกฎหมายและความหมายโดยทั่วไปคือ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 118. ได้บัญญัติคำว่า "การเลิกจ้าง" ไว้ในวรรคที่สองว่า "การเลิกจ้างตามมาตรา นี้ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้" จากความหมายของกฎหมายที่บัญญัติไว้ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า การเลิกจ้างของนายจ้างหรือผู้บริหารตามมาตรา นี้เป็นกรณีที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดและจากผลของมาตรา นี้หากบริษัทหรือนายจ้างทำการเลิกจ้างจะมีผลให้นายจ้างต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับลูกจ้างตามกฎหมาย แม้ว่านายจ้างจะกำหนดหลักเกณฑ์การเลิกจ้างไว้อย่างชัดเจนก็ตาม แต่มีข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างคือ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 119 ได้บัญญัติว่า "นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

### ความหมายทั่วไป

การเลิกจ้างหมายถึง การกระทำของนายจ้างที่แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่จ้างลูกจ้างทำงานต่อไป เพื่อให้ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดลง

คำว่าเลิกจ้างนั้น นายจ้างหลายรายยังใช้คำอื่นซึ่งเลียนแบบมาจากการลงโทษตามกฎหมายข้าราชการพลเรือนและข้าราชการอื่น ๆ เช่น ไล่ออก ปลดออก ให้ออก เป็นต้น (ซึ่งคำเหล่านี้มิได้มีอยู่ในกฎหมายแรงงานและเป็นคำที่ล้าสมัยไม่ควรนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้วยเหตุผลทางแรงงานสัมพันธ์และความเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์) คำที่ไม่แสดงความก้าวร้าว มีลักษณะเรียบง่าย และมีผลเป็นการยุตินิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่น่าจะนำมาใช้มากที่สุดคือ "เลิกสัญญาจ้าง"

ดังนั้นโดยสรุปแล้ว การเลิกจ้างของผู้บริหารนั้น ก็คือ การตัดสินใจให้พนักงานออกจากงาน ปลดออกจากงานหรือเลิกสัญญาจ้าง จะโดยมีความผิดหรือไม่ก็ตาม แม้บริษัทจะกำหนดหลักเกณฑ์การปลดไว้อย่างชัดเจน หากพนักงานไม่ได้กระทำความผิดแล้ว บริษัทก็ต้องจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย แต่หากลูกจ้างกระทำความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้บริษัทก็ไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงานที่ถูกเลิกจ้าง การเลิกจ้างหรือการให้ออกจากงานนั้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของบุคคลที่อยู่ในองค์การ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง โดยการกระทำของนายจ้าง ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะว่าในการเลิกจ้างนั้นจะต้องมีขั้นตอนเพื่อให้องค์การหรือนายจ้างต้องปฏิบัติอย่างไรก่อนที่จะใช้สิทธิเลิกจ้าง ดังนั้นการเลิกจ้างจึงเป็นดุลพินิจของนายจ้างหรือฝ่ายองค์การแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงทำให้องค์การและพนักงานที่จะถูกเลิกจ้างไม่มีโอกาสที่จะเจรจา ไกล่เกลี่ย หรือพูดคุยกันก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง มีเพียงบทบัญญัติของกฎหมายเพียงบางส่วนคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ที่บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย"

และมาตรา 123 บัญญัติว่า "ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ในกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด"

จากบทบัญญัติของกฎหมายทั้งสองมาตราดังกล่าว เป็นเพียงห้ามองค์การหรือนายจ้างเลิกจ้างพนักงานในช่วงระยะเวลาที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง และในช่วงระยะเวลาที่ข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ และห้ามเลิกจ้างเฉพาะพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวเท่านั้น มิได้ห้ามเลิกจ้างพนักงานอื่น ๆ ด้วย จึงมิได้คุ้มครองพนักงานทั้งหมดโดยตรง ดังนั้นการเลิกจ้างพนักงานไม่ว่าจะมีเหตุผลหรือไม่ก็ตาม องค์การก็สามารถเลิกจ้างพนักงานได้ แต่การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลอันสมควรก็มีกฎหมายบัญญัติให้องค์การต้องจ่ายเงินชดเชยให้กับพนักงาน



และการเลิกจ้างนั้นแม้จะไม่มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนนี้ไว้ก็ตาม แต่การที่องค์กรจะเลิกจ้างพนักงานโดยไม่มีเหตุผลนั้น ย่อมจะเป็นผลเสียต่อองค์กรมากกว่าผลดี เพราะจะมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร การเลิกจ้างที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเหมาะสม ย่อมจะเป็นกฎระเบียบที่ทำให้พนักงานได้รับทราบและปฏิบัติตนหรือปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การเลิกจ้างแม้ว่าพนักงานจะมีได้กระทำความผิด แต่อาจเกิดจากผลการประกอบการขององค์กรขาดทุน หรือองค์กรขาดสภาพคล่องทางการเงิน ก็เป็นเหตุผลที่องค์กรสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลิกจ้างพนักงานได้

#### แนวคิด

เนื่องจากการเลิกจ้างเป็นการยุติ "นิติสัมพันธ์" ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปจะมีผลหลายประการเช่น

1. ลูกจ้างไม่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างต่อไป
2. ลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างอีกต่อไป
3. ลูกจ้างไม่มีสิทธิเข้าไปในสถานประกอบการของนายจ้างต่อไป
4. ลูกจ้างไม่มีสิทธิยุ่งเกี่ยวกับงานหรือทรัพย์สินของนายจ้างต่อไป
5. ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์อื่นใดจากการเป็นลูกจ้างอีกต่อไป
6. นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้าง
7. นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
8. นายจ้างอาจได้รับโทษทางอาญา

เมื่อเป็นเช่นนี้ การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคนจึงน่าจะต้องกระทำโดยมีเหตุผลสมควร แต่ในความเป็นจริงนั้น การเลิกจ้างลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม บางรายเหตุเลิกจ้างเกิดจากการใช้อารมณ์ของนายจ้าง หลายอย่างตามมา ทั้งปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ปัญหาทางเศรษฐกิจ และปัญหาอาชญากรรม

#### เหตุเลิกจ้าง

โดยปกติการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุใหญ่ 2 ประการคือ

ก. เหตุทางฝ่ายนายจ้าง เช่น เลิกประกอบกิจการด้วยเหตุต่าง ๆ เช่น ขาดทุน หุ้นส่วนวิวาทกัน หรือด้วยเหตุล้มละลาย ขายโอนกิจการ ยุบหน่วยงาน ปรับเปลี่ยนวัตถุประสงค์และประเภทของกิจการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงาน ลดกำลังการผลิตหรือลดขอบเขตของการบริการ ลดกำลังคนเพื่อแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ ลดกำลังคนเนื่องจากคนล้นงาน เช่น นำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ หยุดดำเนินกิจการชั่วคราว ถูกสั่งปิดกิจการ ถูกสั่งพักการดำเนิน

## กิจการ ฯลฯ

ข. เหตุทางฝ่ายลูกจ้าง เช่น เหตุทางร่างกาย ทูพพลภาพ สูญเสียอวัยวะส่วนสำคัญในการทำงาน สูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน มีรูปร่างไม่เหมาะสมกับงาน บุคลิกภาพแปรเปลี่ยน เป็นโรคที่สังคมรังเกียจ อายุแก่เกินทำงาน เหตุทางจิตใจ วิกัลจริต จิตฟั่นเฟือน อารมณ์อ่อนไหว มากเกินไป เหตุทางพฤติกรรม ทำผิดหน้าที่ ทำผิดวินัย ทำผิดศีลธรรม ทำผิดกฎหมาย ทำผิดสัญญาหรือข้อตกลง ทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อการประกอบกิจการของนายจ้าง เหตุทางส่วนตัว เป็นพรรคพวกของผู้บริหารเก่า เป็นศัตรูในระหว่างเครือญาติของนายจ้าง เป็นคนที่เข้ากับใครไม่ได้ มีความสัมพันธ์ในทางชู้สาวกับนายจ้างหรือญาติของนายจ้าง มีพฤติกรรมที่นายจ้างระแวงว่าจะนำความลับส่วนตัวของนายจ้างไปเปิดเผย ฯลฯ

การเลิกจ้างด้วยเหตุที่เหมาะสม จะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง แต่การเลิกจ้างที่ไม่เหมาะสมจะนำผลร้ายมาสู่นายจ้างหลายประการ

### ผลดีของการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างมีผลดีต่อนายจ้างหลายประการ เช่น

1. ทางเศรษฐกิจ การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละคน ทำให้นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ไม่ต้องให้สวัสดิการต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ไม่ต้องจ่ายเงินตามที่กฎหมายกำหนดให้จ่ายเนื่องจากการจ้างลูกจ้าง (เช่น เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เงินสมทบกองทุนประกันสังคม เป็นต้น) ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลและการบริหารแรงงานสัมพันธ์ต่าง ๆ ซึ่งเท่ากับเป็นการลดต้นทุนทางด้านแรงงานทั้งหมดลง เป็นการแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของนายจ้างดีขึ้น

2. ทางการบริหาร การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีพฤติกรรมอันเป็นปฏิปักษ์หรือเป็นอันตรายต่อการบริหารงานของนายจ้าง ย่อมทำให้ปัญหาในการบริหารงานของนายจ้างหมดไป นายจ้างสามารถหาบุคลากรที่เหมาะสมมาทำงานแทนต่อไปได้

3. ทางแรงงานสัมพันธ์ การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม อันเป็นภัยต่อลูกจ้างซึ่งเป็นส่วนรวม เป็นภัยต่อนายจ้าง ย่อมทำให้ปัญหาทางแรงงานสัมพันธ์ลดน้อยลง และก่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสถานประกอบการนั้น

### ผลเสียของการเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง นำผลเสียมาสู่นายจ้างหลายประการ เช่น

1. มีความผิดและอาจได้รับโทษทางอาญา เช่น การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาทำความตกลงในข้อเรียกร้อง เป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน 6

เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาต ศาลแรงงานก่อน เป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เป็นต้น

2. ถูกฟ้องร้องทางแพ่ง การเลิกจ้างลูกจ้างไม่ว่าจะมีเหตุผลที่เหมาะสมหรือไม่เพียงใด ลูกจ้างอาจนำคดีไปสู่ศาลด้วยการฟ้องร้องนายจ้างต่อศาลแรงงานหรือศาลอื่น ๆ ในทางแพ่งได้ ซึ่งจะมีผลทำให้นายจ้างต้องไปต่อสู้อันตราย เสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการต่อสู้อันตราย หากแพ้คดี อาจต้องรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงาน (ซึ่งนายจ้างบางรายถือเป็นการเสียหาย) หรืออาจต้องจ่ายเงินค่าเสียหายหรือค่าอื่น ๆ ให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนมากได้

3. เสียค่าใช้จ่ายอันเกิดแต่การจ้างบุคลากรใหม่ การเลิกจ้างเพื่อจ้างคนมาทำงานแทน จะทำให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการสรรหาบุคลากร (เช่น การประกาศรับสมัครงาน การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติงาน เป็นต้น) และค่าเสียหายอันเกิดแต่ความไม่ชำนาญงานของลูกจ้างใหม่ และอาจทำให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการบกพร่อง ส่งผลไปถึงความเชื่อถือหรือความนิยมของลูกค้าด้วย

4. เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุใด ย่อมทำให้นักจ้างที่ยังทำงานอยู่เกิดความหวั่นไหวในความมั่นคงในการทำงาน ยิ่งถ้าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างด้วยเหตุที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างนั้นเสียไป ความภักดีต่อนายจ้างจะลดลง ความเป็นปฏิบัติต่อกัน นายจ้างจะเพิ่มขึ้น แรงงานสัมพันธ์จะเลวลงตามลำดับ ลูกจ้างอาจหาทางสร้างความมั่นคงในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นคุ้มครองตนเอง การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติทางกฎหมาย เป็นต้น หรืออาจลาออกจากงานไปหางานในสถานประกอบการที่มีความมั่นคงกว่าแทน

5. เสียภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ การเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือมีการเลิกจ้างและรับลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน จนมีอัตราการเข้า-ออกของลูกจ้างในกิจการนั้นสูง ทำให้เกิดผลเสียแก่ภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ เป็นผลให้สถานประกอบการนั้นไม่มีโอกาสที่จะได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้าทำงานด้วย ทั้งยังทำให้ลูกค้าหรือประชาชนทั่วไปลดความเชื่อถือในการบริหารงาน ลดความนิยมและลดความเชื่อมั่นในคุณภาพของสินค้าหรือบริการลง

จากการศึกษานำร่อง (Pilot Study) โดยสัมภาษณ์ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ที่มีอำนาจในการตัดสินใจเลิกจ้างพนักงาน

จำนวน 4 ท่าน ของผู้วิจัยคือ นายสมพจน์ ปิยะอุย ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ บริษัท สาทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด นายวิชัย กิจเจริญการกุล ดำรงตำแหน่งประธานบริษัท สกกุลกิจคอนสตรัคชั่น จำกัด นายสิทธิชัย ชีพบริสุทธิ์ ดำรงตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป บริษัท ที.เอส.ซัพพลาย แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด นายสัมฤทธิ์ ศรีทองดี ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายอาวุโสและผู้จัดการฝ่าย การพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) พบว่ามีความแตกต่างและมีความเหมือนกัน ในเกณฑ์ที่ผู้บริหารใช้ในการเลิกจ้างพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ทำตารางเปรียบเทียบ ปรากฏตาม ตารางที่ 2 ข้างล่างนี้คือ

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบเกณฑ์ที่ใช้ในการเลิกจ้างพนักงานดังนี้

ลำดับ	เกณฑ์การเลิกจ้าง	นายสมพจน์ ปิยะอุย	นายวิชัย กิจเจริญการกุล	นายสิทธิชัย ชีพบริสุทธิ์	นายสัมฤทธิ์ ศรีทองดี
1.	เพศ	X	-	-	X
2.	อายุ	X	-	X	X
3.	การศึกษาของพนักงาน	X	X	-	X
4.	สภาวะทางเศรษฐกิจ	X	-	-	-
5.	ผลประกอบการบริษัท	X	X	-	-
6.	ความประพฤติของพนักงาน	X	-	-	-
7.	พนักงานทุจริตต่อองค์การ	X	X	X	X
8.	พนักงานไม่มีประสิทธิภาพใน การทำงาน	-	X	-	X
9.	พนักงานทำผิดกฎหมาย	X	X	X	-
10.	เงินเดือนของพนักงาน	-	-	-	X
11.	ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน แรงงาน	-	X	-	-
12.	กระทำการใด ๆ ให้องค์การ เสียหาย	-	X	X	-
13.	กระทำผิดกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน	-	X	X	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ	เกณฑ์การเลิกจ้าง	นายสมพจน์ ปิยะอุย	นายวิชัย กิจเจริญการกุล	นายสิทธิชัย ชีพรวิสุทธิ	นายสัมฤทธิ์ ศรีทองดี
14.	ขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	-	X	X	-
15.	อายุพนักงาน	X	-	X	-
16.	สภาพคล่องทางการเงินขององค์กร	-	-	X	-
17.	ความสำคัญของตำแหน่งงาน	-	-	X	X
18.	พนักงานในครอบครัวเดียวกันทำงานที่เดียวกัน	-	X	-	X
19.	มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	-	-	-	X
20.	มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	-	-	-	X
21.	กระทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	-	-	X	X
22.	มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร	-	-	-	X
23.	ขาดความรับผิดชอบอย่างร้ายแรง	-	-	-	X
24.	ลา ขาดงานบ่อย	-	X	-	X
25.	สุขภาพพนักงานไม่ดี	-	X	-	X
26.	เกษียณอายุ	-	-	-	X
27.	อายุในการดำรงตำแหน่งงานเสียหาย	-	X	-	X

หมายเหตุ X หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้ในการเลิกจ้างจากการศึกษานำร่องของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษานำร่อง (Pilot Study) ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปเกณฑ์การเลิกจ้างที่น่าสนใจและนำมาศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กับขนาดขององค์กรหรือไม่ และในแต่ละระดับของผู้บริหารมีทัศนคติที่ใช้เกณฑ์ในการเลิกจ้างแตกต่างกันหรือไม่ ผู้วิจัยจึงได้แบ่งเกณฑ์การเลิกจ้างออกเป็นกลุ่มจำนวน 5 กลุ่ม และในแต่ละกลุ่มจะมีปัจจัยในการเลิกจ้างดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 การศึกษา
  - 1.3 สุขภาพของพนักงาน
2. ผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร
  - 2.1 ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในองค์กร
  - 2.2 ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด
  - 2.3 ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้บริษัทเสียหาย
  - 2.4 ขาดงานเกิน 3 วันขึ้นไปโดยไม่มีเหตุอันควร
  - 2.5 ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อองค์กรมาก
  - 2.6 ครบกำหนดเกษียณอายุตามระเบียบขององค์กร
  - 2.7 อายุงานในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ
  - 2.8 มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน
3. กระทำผิด
  - 3.1 ทุจริตต่อองค์กร
  - 3.2 เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จในการสมัครงาน
  - 3.3 กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อองค์กรหรือนายจ้าง
  - 3.4 ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก
  - 3.5 ประมาทเดินเล่ออย่างร้ายแรง
  - 3.6 ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างร้ายแรง
  - 3.7 ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร และองค์กรได้ออกหนังสือเตือนแล้ว
4. ทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน
  - 4.1 มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ
  - 4.2 มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ
  - 4.3 มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร

- 4.4 ปรับตัวเข้ากับองค์การไม่ได้
- 5. ผลการประกอบการขององค์การ
  - 5.1 องค์การขาดสภาพคล่องทางการเงิน
  - 5.2 องค์การประกอบการขาดทุน
  - 5.3 องค์การใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน
  - 5.4 องค์การย้ายสถานประกอบการใหม่

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างขนาด และเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร" ยังไม่มีผู้ศึกษามาก่อน ผู้วิจัยจึงศึกษาจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกับเรื่องดังกล่าว โดยมีรายละเอียดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การมากที่สุด โดยตัวแปรอื่น ๆ อยู่เบื้องหลัง ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

รณฤทธิ์ ศรีอาจ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง และผลการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับเพศและแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงานสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า เพศมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า ผลการวิจัยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับแรงจูงใจ

ศาสตราจารย์เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรคน โดยเห็นว่าทรัพยากรคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์การ หากเปลี่ยนแปลงขององค์การไม่ว่าทั้งจากภายนอกและภายในมีผลกระทบและต่อเนื่องต่อคนในองค์การนั้น ๆ

มานพ ชูนิล (2536 : 80-83) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า เพศของพนักงานมีผลต่อการรับรู้ และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่ามีความยุติธรรมโดยพนักงานเพศหญิง จะยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า มีความยุติธรรมมากกว่าพนักงานเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยในเรื่องอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการรับรู้ และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดีดีอบบีเลียร์ และเจอร์แมน (Debobbeleer and German, 1987 : 863-868) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานของคณงานก่อสร้างในกลุ่มคณงานก่อสร้าง เขตเมืองบัลติมอร์ (Baltimore) จำนวน 454 คน จากหน่วยงานก่อสร้าง 9 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ร่วมกับการสังเกตการปฏิบัติโดยใช้แบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน คือ อายุ ที่คนคิดต่อระบบควบคุมความปลอดภัย ( $P < 0.01$ ) การได้รับคำแนะนำเมื่อเริ่มมาทำงาน และการมีระบบควบคุมความปลอดภัยของหน่วยงาน ( $P < 0.01$ ) ส่วนปัจจัยที่สามารถทำนายการปฏิบัติได้ คือ อายุ ซึ่งพบว่า คณงานก่อสร้างที่มีอายุน้อยกว่า 26 ปี จะมีคะแนนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานน้อย



### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร - มหานคร" เพื่อต้องการศึกษาความแตกต่างระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน อีกทั้งเพื่อต้องการเปรียบเทียบเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานจำแนกตามขนาดธุรกิจขององค์กรว่าแต่ละขนาดมีความแตกต่างกันอย่างไร และศึกษาระดับของผู้บริหารที่แตกต่างกันว่าใช้เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานแตกต่างกันหรือไม่ พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและความคิดเห็นแนวทางแก้ไขในการเลิกจ้างพนักงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร - มหานคร ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวความคิดของการวิจัย ดังนี้

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารอบแนวคิดจากการทำการศึกษานำร่อง (Pilot Study) จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารหลาย ๆ องค์กรเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน และจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยการประยุกต์จากทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยจึงสรุปเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานซึ่งได้จากการศึกษานำร่องดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร (Population)

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานระดับผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 633 คน

#### การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างแท้จริง ผู้วิจัยจึงใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรยามาเน่ (Taro Yamanae) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

เมื่อ ประชากรทั้งหมด จำนวน 633 คน

ดังนั้น  $N = 633$

ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = .05 ดังนั้น  $e = .05$

สูตร 
$$n = \frac{633}{1 + 633 (.05)^2}$$

$$n = 245$$

จากการคำนวณพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 245 คน สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05

ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน

#### วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นพนักงานระดับผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด จำนวน 28 บริษัท ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธียามาเน่แล้ว โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 245 คน และผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด จำนวน 28 บริษัท ๆ ละ 9 ชุด

#### ตัวแปรในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรเกี่ยวกับขนาดธุรกิจอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ประกอบด้วย

1.1 ธุรกิจขนาดใหญ่

1.2 ธุรกิจขนาดกลาง

1.3 ธุรกิจขนาดเล็ก

2. ตัวแปรเกี่ยวกับระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

แบ่งเป็น 2 ระดับ ประกอบด้วย

2.1 กรรมการบริหาร

2.2 พนักงานบริหาร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยให้แบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 ชุดเป็นผู้ตอบคำถาม โดยวิธีการส่งทางไปรษณีย์ แต่ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 24 บริษัท ไม่ตอบแบบสอบถาม 4 บริษัท รวมจำนวนแบบสอบถาม 141 ชุด คิดเป็น 58 เปอร์เซ็นต์ แยกตามบริษัทต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 3 บริษัทที่ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ชื่อบริษัท	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
<b>บริษัทขนาดใหญ่</b>		
1	บริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน)	ไม่ตอบ
2	บริษัท กฤษดามหานคร จำกัด (มหาชน)	ไม่ตอบ
3	บริษัท แลนด์เอนด์เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)	ไม่ตอบ
4	บริษัท ธนายง จำกัด (มหาชน)	4
5	บริษัท บ้านฉางกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	5
6	บริษัท ยูนิเวสท์ แลนด์ จำกัด (มหาชน)	3
7	บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	2
8	บริษัท โมเดิร์นโฮมดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	5
9	บริษัท แผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	4
<b>บริษัทขนาดกลาง</b>		
10	บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)	9
11	บริษัท จุลติศดีเวลลอป จำกัด (มหาชน)	8
12	บริษัท แนนเซอร์พัล พาร์ค จำกัด (มหาชน)	6
13	บริษัท ศุภลัย จำกัด (มหาชน)	7

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อบริษัท	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
14	บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)	6
15	บริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน)	8
16	บริษัท พร็อพเพอร์ตี้ เพอร์เฟค จำกัด (มหาชน)	7
17	บริษัท ไรมอนแลนด์ จำกัด (มหาชน)	6
18	บริษัท อี.เอ็ม.ซี จำกัด (มหาชน)	7
19	บริษัท พี.เอ.อี จำกัด (มหาชน)	8
20	บริษัท ปรีชา กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	8
21	บริษัท ศรีวิภาเอสเตท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	7
22	บริษัท เอ็ม.พี.เค พร็อพเพอร์ตี้ แอนด์ดีเวลลอป จำกัด (มหาชน)	9
23	บริษัท แสนศิริ จำกัด (มหาชน)	6
24	บริษัท ไฟว์สตาร์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)	ไม่ตอบ
25	บริษัท รัตนการเคหะ จำกัด (มหาชน)	4
26	บริษัท เอ็ม.ดี.เอ็กซ์ จำกัด (มหาชน)	3
	<b>บริษัทขนาดเล็ก</b>	
27	บริษัท แอล.พี.เอ็นดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน)	4
28	บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)	5

## 1. แบบสอบถามการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้นโดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกข้อมูลด้วยตนเอง ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวม 3 ข้อ ได้แก่

1. บริษัทที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงานอยู่
2. ระดับการศึกษา
3. ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหาร  
รวม 26 ข้อ โดยแบ่งเป็นปัจจัยใหญ่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ

- 1.1 เพศที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน (ใช้เพศเป็นเกณฑ์)  
1.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน (ใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์)

1.3 สุขภาพของพนักงานไม่ดี

2. ผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร จำนวน 8 ข้อ

- 2.1 ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน  
2.2 ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด  
2.3 ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อองค์กรมาก  
2.4 ขาดงานเกิน 3 วันขึ้นไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร  
2.5 ครบกำหนดเกษียณอายุ  
2.6 อายุการทำงานในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ  
2.7 ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้องค์กร

เสียหาย

2.8 มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน

3. การกระทำผิด จำนวน 7 ข้อ

- 3.1 เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จในการสมัครงาน  
3.2 กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือองค์กร  
3.3 ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย  
3.4 ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก  
3.5 ทุจริตต่อองค์กร  
3.6 ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างร้ายแรง  
3.7 ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรและองค์กรได้ออก

หนังสือเตือนแล้ว

4. ทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน รวมจำนวน 4 ข้อ

- 4.1 ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ

- 4.2 ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ
- 4.3 มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร
- 4.4 ปรับตัวเข้ากับองค์กรไม่ได้
- 5. ผลการประกอบการขององค์กร รวม 4 ข้อ
  - 5.1 ขาดสภาพคล่องทางการเงิน
  - 5.2 ประกอบการขาดทุน
  - 5.3 ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน
  - 5.4 ย้ายสถานประกอบการใหม่

ส่วนที่ 3 ปัญหาและแนวทางแก้ไขการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารองค์กร มีจำนวน 2 ข้อ

## 2. การวัดค่าตัวแปร

การวัดค่าของคะแนน

เนื่องจากตัวแปรการวิจัยในครั้งนี้มี 2 ลักษณะคือ เป็นตัวแปรนามบัญญัติ (Nominal Scales) และตัวแปรแบบช่วง (Interval Scales) ดังนั้นในการกำหนดคะแนนของตัวแปรผู้วิจัยจึงกำหนดค่าของตัวแปรต่าง ๆ ไว้ดังต่อไปนี้

### 1. ตัวแปร นามบัญญัติ (Nominal Scales) กำหนดค่ารหัสไว้ดังนี้

ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญา	= 1
ปริญญาตรี	= 2
ปริญญาโท	= 3
อื่น ๆ ระบุ.....	= 4

ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ประธานบริษัท	= 1
รองประธานบริษัท	= 2
กรรมการ	= 3
ผู้จัดการฝ่าย	= 4
รองผู้จัดการฝ่าย	= 5
ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	= 6
หัวหน้าแผนก	= 7

3. ตัวแปรแบบช่วง (Interval Scales) ให้คะแนนเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

เห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	= 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	= 3 คะแนน
เห็นด้วยมาก	= 4 คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	= 5 คะแนน

โดยตัวแปรแบบช่วงใช้วัดระดับความคิดเห็นของเกณฑ์การเลิกจ้าง ปัจจัย 5 ปัจจัย

3. เกณฑ์การแปลผลของคะแนนเฉลี่ยในระดับช่วง (Interval Scales) ผู้วิจัยจะกำหนดความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยตกอยู่ระหว่าง 1.00-2.33 หมายความว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน  
ของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยหรือ  
มีผลต่อการเลิกจ้างพนักงาน  
น้อย

ค่าเฉลี่ยตกอยู่ระหว่าง 2.34-3.66 หมายความว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน  
ของผู้บริหารอยู่ในระดับปาน  
กลางหรือมีผลต่อการเลิกจ้าง  
พนักงานบ้าง

ค่าเฉลี่ยตกอยู่ระหว่าง 3.67-5.00 หมายความว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน  
ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก  
หรือมีผลต่อการเลิกจ้าง  
พนักงานมาก

4. การทดสอบเครื่องมือ

การหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในส่วนที่ 2 นี้ได้นำไปหาค่าความน่าเชื่อถือโดยวิธี

หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Alpha Cronbach) ซึ่งได้เท่ากับ 0.78

5. การประมวลผลข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการ  
ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อจะสร้างรหัสข้อมูล (Coding book) ไว้ใช้ในการ



วิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ในโปรแกรม SPSS/PC+ เพื่อทดสอบค่าทางสถิติต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดย

### 6.1 สถิติเชิงพรรณนา สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

ค่าความถี่

ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 6.2 สถิติเชิงอนุมาน สำหรับทดสอบสมมติฐาน ใช้ F-test และ t-test

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่อยู่ในองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน ศึกษาหาความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการบริหารแตกต่างกัน รวมทั้งศึกษาปัญหาและความคิดเห็น แนวทางแก้ไขการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการทดสอบสมมติฐานจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test และ F-test เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ อย่างไร สำหรับเนื้อหาของการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ปัจจัย รวม 26 ตัวแปร

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้าง โดยการวิเคราะห์ได้แยกเป็นปัจจัย 5 ปัจจัย ตามหัวข้อดังนี้

3.1 ระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานและความแตกต่างระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 ระดับความคิดเห็นระหว่างระดับผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานและความแตกต่างระหว่างระดับผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม 24 บริษัท จำนวน 141 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 58 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด มีลักษณะของข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับผู้บริหารและขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	4.3
2. ปริญญาตรี	98	69.5
3. ปริญญาโท	36	25.5
4. อื่น ๆ	1	0.7
รวม	141	100.00
2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
1. ประธานบริษัท	1	0.7
2. รองประธานบริษัท	2	1.4
3. ผู้จัดการฝ่าย	63	44.7
4. รองผู้จัดการฝ่าย	15	10.6
5. ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย	12	8.5
6. หัวหน้าแผนก	22	15.6
7. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	26	18.4
รวม	141	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับผู้บริหาร		
1. กรรมการบริหาร	3	2.1
2. พนักงานบริหาร	138	97.9
รวม	141	100.00
4. ขนาดของอุตสาหกรรม		
1. ขนาดใหญ่	23	16.3
2. ขนาดกลาง	109	77.3
3. ขนาดเล็ก	9	6.4
รวม	141	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละ ข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับตำแหน่งผู้บริหาร และขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.5 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.5 และต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.3 อื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

2. ตำแหน่งงานปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาเป็นตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 18.4 ลำดับสาม ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 10.6 และตำแหน่งที่น้อยที่สุดคือ ประธานบริษัท คิดเป็นร้อยละ 0.7

3. ระดับของผู้บริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งกรรมการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 2.1 และพนักงานบริหารคิดเป็นร้อยละ 97.9

4. ขนาดของบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงไปเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 16.3 และน้อยที่สุดคือ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็น

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตั้งคำถามในส่วนที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ระดับความคิดเห็นของขนาดและเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน และระดับความคิดเห็นของระดับผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 26 ข้อ ได้กำหนดระดับความคิดเห็นของตัวแปร แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

เห็นด้วยอย่างมาก	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	คะแนน

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. เพศที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน	1.766	0.771	น้อย
2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน	2.617	0.762	ปานกลาง
3. สุขภาพของพนักงานไม่ดี	2.681	0.759	ปานกลาง
รวม	2.355	2.292	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับของความเห็นด้วยกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. เพศที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอื่นเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องเพศ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.766 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย เพศ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับน้อย

2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอื่นเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกันค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.617 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย ระดับการศึกษา ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

3. สุขภาพของพนักงานไม่ดี จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอื่นเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง สุขภาพของพนักงานไม่ดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.681 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย สุขภาพของพนักงานไม่ดี ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่าเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.355 แสดงว่าผู้บริหารใช้เกณฑ์ปัจจัยส่วนบุคคลในการเลิกจ้างพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ในด้านปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน	3.809	0.696	มาก
2. ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อ องค์การมาก	3.092	0.819	ปานกลาง
3. ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.865	0.821	มาก
4. ขาดงานเกิน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร	3.922	0.747	มาก
5. ครบกำหนดเกษียณอายุ	2.695	1.121	ปานกลาง
6. อายุการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ	1.986	0.886	น้อย
7. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.950	0.768	มาก
8. มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน	2.830	1.014	ปานกลาง
รวม	3.269	0.859	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับของความคิดเห็นกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ในปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานจากการวิเคราะห์พบว่าเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.809 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย ผลการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

2. ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อองค์การมาก จากการวิเคราะห์พบว่าเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อองค์การมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.092 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยระดับการศึกษา ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

3. ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานจากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

งาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.865 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัย ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

4. ขาดงานเกิน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ขาดงานเกิน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.922 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย ขาดงานเกิน 3 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควรในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

5. ครอบคลุมเกณฑ์เกษียณอายุ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง ครอบคลุมเกณฑ์เกษียณอายุ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.695 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัย ครอบคลุมเกณฑ์เกษียณอายุในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

6. อายุการทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง อายุการทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.986 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัย อายุการทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับน้อย

7. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.950 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

8. มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.830 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยมีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัจจัยผลการปฏิบัติงาน และข้อกำหนดขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.269 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การในการเลิกจ้างพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง



ตารางที่ 7 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำ  
ผิดตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิด	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือ องค์การ	4.858	0.407	มาก
2. เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จในการสมัคร งาน	3.681	0.856	มาก
3. ทุจริตต่อองค์การ	4.894	0.442	มาก
4. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างร้ายแรง	4.766	0.530	มาก
5. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การและองค์การ ได้ออกหนังสือเตือนแล้ว	4.518	0.639	มาก
6. ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้องค์การได้รับ ความเสียหาย	4.000	0.598	มาก
7. ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก	4.553	0.750	มาก
รวม	4.467	0.630	มาก

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยระดับของความคิดเห็นกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ในปัจจัย  
การกระทำผิด ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขต  
กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือองค์การ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์  
การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่องกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือองค์การ  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.858 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยกระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือ  
องค์การ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

2. เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จในการสมัครงาน จากการวิเคราะห์พบว่า  
เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จใน  
การสมัครงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.681 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยเจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้ง  
ความเท็จในการสมัครงาน ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

3. ทุจริตต่อองค์การ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่องทุจริตต่อองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.894 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยทุจริตต่อองค์การในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

4. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างร้ายแรง จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างร้ายแรง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.766 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างร้ายแรง ในการเลิกจ้างในระดับมาก

5. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ และองค์การได้ออกหนังสือเตือนแล้ว จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ และองค์การได้ออกหนังสือเตือนแล้ว ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.518 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัย ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ และองค์การได้ออกหนังสือเตือนแล้ว ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

6. ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้องค์การได้รับความเสียหาย จากการวิเคราะห์พบว่าเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้องค์การได้รับความเสียหาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.000 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้องค์การได้รับความเสียหาย ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

7. ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.553 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัจจัยการกระทำผิด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.467 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยการกระทำผิดในการเลิกจ้างพนักงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 8 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา	3.092	0.844	ปานกลาง
2. ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน	2.979	0.882	ปานกลาง
3. มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ	3.355	0.767	ปานกลาง
4. ปรับตัวเข้ากับองค์การไม่ได้	3.128	0.773	ปานกลาง
รวม	3.139	0.816	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยระดับของความคิดเห็นกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ในปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่อง ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.092 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

2. ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.979 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

3. มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง มีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.355 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์การในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

4. ปรับตัวเข้ากับองค์การไม่ได้ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องปรับตัวเข้ากับองค์การไม่ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.128 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยปรับตัวเข้ากับองค์การไม่ได้ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัจจัยทัศนคติต่อองค์การ-

เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.139 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน ในการเลิกจ้างพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 จำนวนค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์กร ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านและอาคารชุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน	2.887	0.775	ปานกลาง
2. ประกอบการขาดทุน	2.766	0.780	ปานกลาง
3. ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน	2.539	0.770	ปานกลาง
4. ย้ายสถานที่ประกอบการใหม่	1.787	0.901	น้อย
รวม	2.495	0.809	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยระดับของความคิดเห็นกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ในปัจจัยผลการประกอบการขององค์กร ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องสภาพคล่องทางการเงิน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.887 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยขาดสภาพคล่องทางการเงินในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

2. ประกอบการขาดทุน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่อง ประกอบการขาดทุน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.766 แสดงว่าผู้บริหารใช้ปัจจัยประกอบการขาดทุน ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

3. ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจากปัจจัยเรื่องใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.539 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง

5. ย้ายสถานที่ประกอบการใหม่ จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานอันเนื่องมาจาก ปัจจัยเรื่องย้ายสถานที่ประกอบการใหม่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.787 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยย้ายสถานที่ประกอบการใหม่ ในการเลิกจ้างอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่า เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร อันเนื่องมาจากปัจจัยผลประกอบการขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.495 แสดงว่า ผู้บริหารใช้ปัจจัยผลการประกอบการขององค์กรในการเลิกจ้างพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาด กับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร พร้อมทั้งระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการตั้งคำถามในส่วนเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน จำนวน 26 ข้อ แบ่งเป็นปัจจัยย่อย 5 ปัจจัย โดยผู้วิจัยได้แบ่งขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรออกเป็น 3 ขนาด ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ได้กำหนดไว้สำหรับธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่

ธุรกิจขนาดใหญ่ คือ มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 2,000 ล้านบาทขึ้นไป

ธุรกิจขนาดกลาง คือ มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 501-2,000 ล้านบาท

ธุรกิจขนาดเล็ก คือ มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 500 ล้านบาท

ผู้บริหารแบ่งออกเป็น 2 ระดับ

กรรมการบริหาร ได้แก่ ประธานบริษัท รองประธานบริษัท และกรรมการ

พนักงานบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการฝ่าย รองผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย และหัวหน้าแผนก ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ระดับความคิดเห็น ระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้แยกตารางระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความแตกต่างออกจากกัน ปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยส่วนบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคาร  
ชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	1.304	0.470	น้อย
ขนาดกลาง	1.403	0.610	น้อย
ขนาดเล็ก	1.555	0.527	น้อย
รวม	1.420	0.535	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ใช้  
เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.304 ขนาดกลางเท่ากับ 1.403 ขนาดเล็กเท่ากับ 1.555  
และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.420 แสดงว่า ผู้บริหารของอุตสาหกรรมทั้งสามขนาด ใช้เกณฑ์การเลิก  
จ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้  
บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด จึงได้ทำ  
การเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วน  
บุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขต  
กรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	SIG
ระหว่างกลุ่ม	2	0.425	0.214	0.629	0.537
ภายในกลุ่ม	138	47.330	0.343		
รวม	140	47.758			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้บริหารที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรร และอาคารชุดที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้าง ทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การตามทัศนะของผู้บริหาร อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	2.087	0.288	น้อย
ขนาดกลาง	2.275	0.448	น้อย
ขนาดเล็ก	2.222	0.441	น้อย
รวม	2.194	0.392	น้อย

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.087 ขนาดกลางเท่ากับ 2.275 ขนาดเล็กเท่ากับ 2.222 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.194 แสดงว่า ผู้บริหารของอุตสาหกรรมทั้งสามขนาด ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด จึงได้ทำการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กรตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง บ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	SIG
ระหว่างกลุ่ม	2	0.676	0.338	1.858	0.159
ภายในกลุ่ม	138	25.125	0.182		
รวม	140	25.801			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้บริหารที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้าง ทางด้านปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิด ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิด		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	3.000	0.000	ปานกลาง
ขนาดกลาง	2.981	0.134	ปานกลาง
ขนาดเล็ก	3.000	0.000	ปานกลาง
รวม	2.993	0.045	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.000 ขนาดกลางเท่ากับ 2.981 ขนาดเล็กเท่ากับ 3.000 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.993 แสดงว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมทั้งสามขนาด ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด จึงได้ทำการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดตามที่ชนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	SIG
ระหว่างกลุ่ม	2	0.008	0.004	0.292	0.746
ภายในกลุ่ม	138	1.963	0.014		
รวม	140	1.971			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้บริหารที่อยู่ในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้าง ทางด้านปัจจัยการกระทำผิด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	1.956	0.366	น้อย
ขนาดกลาง	2.156	0.530	น้อย
ขนาดเล็ก	2.333	0.500	น้อย
รวม	2.148	0.465	น้อย

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.956 ขนาดกลางเท่ากับ 2.156 ขนาดเล็กเท่ากับ 2.333 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.148 แสดงว่า ผู้บริหารของอุตสาหกรรมทั้งสามขนาด ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ปรากฏตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	SIG
ระหว่างกลุ่ม	2	1.134	0.567	2.217	0.112
ภายในกลุ่ม	138	35.305	0.255		
รวม	140	36.439			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างทางด้านปัจจัยทัศนคติต่อองค์กร-เพื่อนร่วมงาน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน  
ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้าง  
บ้านจัดสรรและอาคารชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	1.217	0.421	น้อย
ขนาดกลาง	1.642	0.616	น้อย
ขนาดเล็ก	1.666	0.500	น้อย
รวม	1.508	0.512	น้อย

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.217 ขนาดกลางเท่ากับ 1.642 ขนาดเล็กเท่ากับ 1.666 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.508 แสดงว่าผู้บริหารของอุตสาหกรรมทั้งสามขนาด ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ปรากฏตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	'SIG
ระหว่างกลุ่ม	2	3.509	1.754	5.156	0.006
ภายในกลุ่ม	138	46.959	0.340		
รวม	140	50.468			

ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างทางด้านปัจจัยผลการประกอบการขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ .05

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่มีผลต่อการเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการโดยทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยวิธี LSD (Least Significant Different) ได้ผลปรากฏดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบขนาดของธุรกิจที่มีระดับการเลิกจ้าง ปัจจัยผลการประกอบการขององค์กรแตกต่างกันเป็นรายคู่

ขนาดของอุตสาหกรรม	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก
ค่าเฉลี่ย	1.217	1.642	1.666
ขนาดใหญ่	0	0.425	-0.449
ขนาดกลาง	(0.425)	0	0.024
ขนาดเล็ก	-0.449	0.024	0

$$LSD = 0.264$$

จากตารางที่ 20 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบเชิงซ้อน ด้วยวิธี LSD(Least Significant Difference) ได้ค่า  $LSD = 0.264$  ได้ค่าผลต่างระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กับอุตสาหกรรมขนาดกลาง แสดงว่าอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และอุตสาหกรรมขนาดกลาง ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์กรแตกต่างกัน เพราะค่าผลต่างของค่าเฉลี่ย = 0.4248 มากกว่าค่า  $LSD$

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระหว่างผลรวมขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด

ขนาดของอุตสาหกรรม	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย		ระดับ ความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	
ขนาดใหญ่	1.956	0.366	น้อย
ขนาดกลาง	2.156	0.530	น้อย
ขนาดเล็ก	2.333	0.500	น้อย
รวม	2.135	0.506	น้อย

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.135 แสดงว่าใช้เกณฑ์การเลิกจ้างโดยรวมทั้ง 5 ปัจจัยอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้วยในการใช้ปัจจัยการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารดังกล่าวแล้ว เพื่อให้เห็นความแตกต่างของความคิดเห็นผู้บริหารในธุรกิจทั้ง 3 ขนาด ในปัจจัยรวม 5 ปัจจัย จึงได้ทำการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 22 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 22 ความแปรปรวนระหว่างขนาดของธุรกิจกับเกณฑ์การเลิกจ้างตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	D.F.	S.S.	M.S.	F	SIG
ระหว่างกลุ่ม	12	0.507	0.507	2.340	0.128
ภายในกลุ่ม	139	30.103	0.217		
รวม	140	30.610			

จากตารางที่ 22 พบว่า ขนาดของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านและอาคารชุดกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

สมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานที่แตกต่างกัน

3.2 ระดับความคิดเห็นระหว่างระดับผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน และความแตกต่างระหว่างระดับผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล				ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	1.333	0.577	-0.19	0.628	น้อย
พนักงานบริหาร	1.398	0.586			น้อย
รวม	1.365	0.581			น้อย

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงาน และระดับของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพบว่า กรรมการบริหารใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.333 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.398 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.365 แสดงว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคลในระดับน้อย

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร.

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร				ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	2.000	0.000	-6.69	0.004*	น้อย
พนักงานบริหาร	2.246	0.432			น้อย
รวม	2.123	0.216			น้อย

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงานและระดับของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กรตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย พบว่า กรรมการบริหาร ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.000 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.246 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.123 แสดงว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กรในระดับน้อย

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยส่วนผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร ระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิด				ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	3.000	0.000	0.21	0.673	ปานกลาง
พนักงานบริหาร	2.985	0.120			ปานกลาง
รวม	2.992	0.060			ปานกลาง

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงาน และระดับของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยการกระทำผิด ตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพบว่า กรรมการบริหารใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยการกระทำผิด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.000 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.985 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.992 แสดงว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิดในระดับปานกลาง

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยการกระทำผิดระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน บัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน บัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน				ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	2.000	0.000	-0.46	0.089	น้อย
พนักงานบริหาร	2.137	0.515			น้อย
รวม	2.068	0.257			น้อย

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงาน และระดับของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านบัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพบว่า กรรมการบริหารใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ทางด้านบัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2,000 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.137 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.068 แสดงว่าผู้บริหารทั้งสองระดับใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน บัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงานในระดับน้อย

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานทางด้านบัณฑิตศึกษาต่อองค์การ-เพื่อนร่วมงาน ระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหาร กับเกณฑ์การเลิกจ้าง พนักงาน ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรม ก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยการกระทำผิด				ระดับความคิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	1.333	0.577	-0.70	0.411	น้อย
พนักงานบริหาร	1.579	0.602			น้อย
รวม	1.456	0.589			น้อย

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงาน และระบบของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพบว่า กรรมการบริหาร ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานทางด้านปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.333 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.579 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 1.456 แสดงว่า ผู้บริหารทั้งสองระดับใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ทางด้านปัจจัยผลการประกอบการขององค์การในระดับน้อย

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ทางด้านปัจจัยผลการประกอบการขององค์การระดับของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยระดับความเห็นด้วยและเปรียบเทียบระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์การเลิกจ้าง พนักงานรวม 5 ปีจจัย ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและ อาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับผู้บริหาร	เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน รวม 5 ปีจจัย				ระดับความ คิดเห็น
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	T	SIG	
กรรมการบริหาร	2.000	0.000	-0.69	0.104	น้อย
พนักงานบริหาร	2.137	0.346			น้อย
รวม	2.068	0.173			น้อย

ระดับนัยสำคัญ .05

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในการเลิกจ้างพนักงาน และระดับของผู้บริหารที่ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยพบว่า กรรมการบริหารใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.000 พนักงานบริหาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.137 และค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.068 แสดงว่าผู้บริหารทั้งสองระดับ ใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานปีจจัยรวม 5 ปีจจัยในระดับน้อย

2. ระดับผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับตำแหน่งของการบริหารแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหาและความคิดเห็นแนวทางการแก้ไขการเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด ในเขตกรุงเทพมหานคร

#### 4.1 ปัญหาการเลิกจ้างพนักงาน

จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ผู้บริหารได้ตอบคำถามในตอนที่ 3 เกี่ยวกับเรื่องปัญหาและสาเหตุการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ พบสาเหตุและปัญหา

การเลิกจ้างหลายสาเหตุ ผู้วิจัยได้เรียงลำดับของสาเหตุการเลิกจ้างจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ปรากฏตามตารางที่ 29 ดังนี้

ตารางที่ 29 สาเหตุ และปัญหาการเลิกจ้างจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยอิสระ

สาเหตุและปัญหาการเลิกจ้าง	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
1. พนักงานทุจริต	15
2. พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรง	14
3. พนักงานไม่มีประสิทธิภาพ	10
4. พนักงานต้องคำพิพากษาให้จำคุก	9
5. พนักงานขาดงานบ่อย ลาบ่อย	8
6. บริษัทประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันหลายปี	8
7. พนักงานไม่พยายามปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับงาน	7
8. บริษัทปรับปรุงองค์กรใหม่โดยลดขนาดและแผนงาน	5
9. ทำให้บริษัทเสียหายต่อชื่อเสียง	4
10. บริษัทเปลี่ยนนโยบาย ทิศทางธุรกิจใหม่ ต้องลดพนักงานในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องเดิม	3
11. บริษัทลดกำลังการผลิต(ก่อสร้างน้อยลง)	3
12. ขยายธุรกิจในสายงานใหม่ ต้องลดพนักงานเดิม และเพิ่มพนักงานใหม่ที่มีความรู้เฉพาะด้าน	3
13. ต้องการหาพนักงานใหม่ในอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ต่ำกว่าเดิม	1
14. งานก่อสร้างเมื่อใกล้สิ้นสุดโครงการ ต้องลดพนักงานในกรณีที่ไม่มียานต่อเนื่อง	1
15. การเปลี่ยนแปลงธุรกิจทำให้บางตำแหน่งไม่มีความจำเป็น	1
16. สัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลา	1
17. พนักงานไม่เข้าใจกฎหมายแรงงาน	1
18. พนักงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานมากเกินไป	1

4.2 ความคิดเห็นแนวทางการแก้ไขการเลิกจ้างพนักงาน ผู้บริหารที่ได้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความเห็นโดยอิสระเกี่ยวกับการแก้ไขการเลิกจ้าง ดังนี้

- ก. อบรม พัฒนา ให้ความรู้ด้านวิชาการแก่พนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- ข. ลดค่าใช้จ่ายสำนักงาน
- ค. ลดเงินเดือน ค่าจ้างลงบางส่วน
- ง. ลดวันทำงาน
- จ. ปรับปรุงแผนงาน และองค์กรใหม่ให้รัดกุม
- ฉ. โยกย้ายพนักงานไปในบริษัทใหม่ในเครือ ตามความสมัครใจของพนักงาน
- ช. ปรับปรุงระบบงานในบริษัทใหม่ เป็น 2 ระยะ คือ
  - แผนกำลังคนในระยะเศรษฐกิจซบเซา
  - แผนกำลังคนในระยะเศรษฐกิจฟื้นตัว
- ซ. ให้ฝ่ายบุคคลอบรม ชี้แจง ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทให้พนักงานได้รับทราบ

อย่างถ่องแท้ ชัดเจน

ฅ. ชี้แจงข้อเท็จจริงด้วยวาจา หรือเอกสารที่ทำให้ความขัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

- ญ. โดยย้ายตำแหน่งหน้าที่ภายในบริษัทให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ
- ฎ. สร้างความสามัคคี สร้างแนวคิดให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท
- ฏ. หาช่องทางธุรกิจอื่น ๆ เสริมธุรกิจประจำของบริษัท
- ฐ. ให้รัฐเสริมสภาพคล่องทางการเงินเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจโดยรวม ซึ่งจะมีผลต่อ

ผู้ประกอบการ

- ฒ. ลงโทษสถานอื่นแทนการเลิกจ้าง
- ณ. เพิ่มสภาพคล่องให้กับบริษัทในช่วงวิกฤตโดยการลดราคาสินค้า (บ้าน , คอนโดมิเนียม) อย่างน้อย 30-50 เปอร์เซ็นต์ เพื่อกระตุ้นยอดขาย
- ด. เปลี่ยนวัตถุประสงค์ของบริษัทจากสร้างขาย เป็นให้เช่า เพื่อเพิ่มรายได้

เฉพาะกาล

- ต. ขายหุ้นบางส่วนของบริษัทเพื่อนำเงินมาเสริมสภาพคล่อง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน รวมทั้งศึกษาระดับของผู้บริหารที่แตกต่างกันกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ตลอดจนศึกษาปัญหาและความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นผู้บริหาร โดยแบ่งระดับผู้บริหารออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับคณะกรรมการบริหารและระดับพนักงานบริหารในแต่ละขนาดธุรกิจของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งขนาดธุรกิจออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ธุรกิจขนาดใหญ่, ธุรกิจขนาดกลาง, ธุรกิจขนาดเล็ก ด้วยการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทต่าง ๆ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ จำนวน 245 ฉบับ และได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ จำนวน 141 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 58 ของแบบสอบถามที่ส่งไป การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบข้อมูลจะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test และ t-test เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยสามารถสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีโดยดำรงตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายและส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารในธุรกิจขนาดกลาง

การวิจัยโดยการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานในครั้งนี้ ปรากฏผลการทดสอบได้ดังนี้

1. ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดขององค์การแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งของการบริหารแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัญหาและสาเหตุ และแนวทางแก้ไขการเลิกจ้าง จากผลการวิจัยผู้บริหาร อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แสดงความคิดเห็นตอบแบบสอบถามโดยอิสระดังต่อไปนี้

3.1 ปัญหาและสาเหตุการเลิกจ้างพนักงาน พบว่า สาเหตุการเลิกจ้างผู้บริหารจะใช้เกณฑ์ส่วนใหญ่ดังนี้คือ พนักงานทุจริต พนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรง พนักงานไม่มีประสิทธิภาพ พนักงานต้องคำพิพากษาให้จำคุก พนักงานขาดงานบ่อย ลาบ่อย บริษัทประสบภาวะขาดทุนติดต่อกันหลายปี และอื่น ๆ ตามลำดับ

3.2 แนวทางแก้ไขปัญหา ผู้บริหารจะแก้ไขปัญหโดยใช้นแนวทางที่สำคัญคือ อบรม พัฒนา ให้ความรู้ด้านวิชาการแก่พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายสำนักงาน ลดเงินเดือน ค่าจ้างพนักงานลงบางส่วน ลดวันทำงาน ปรับปรุงแผนงาน และองค์กรใหม่ให้รัดกุม และอื่น ๆ ตามลำดับ

## การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร - มหานคร มีรายละเอียดข้อสังเกตที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดขององค์การแตกต่างกันว่าจะใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานแตกต่างกันหรือไม่นั้น จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารในองค์การธุรกิจทุกขนาดใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ถ้านำตัวแปรเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานแต่ละตัวแปรมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ F-test จะมีตัวแปรบางตัวที่ผู้บริหารแต่ละขนาดขององค์การใช้เลิกจ้างพนักงานมีความแตกต่างกันคือ ปัจจัยผลการประกอบการขององค์การ มีตัวแปรย่อยคือ องค์การขาดสภาพคล่องทางการเงิน ประกอบการขาดทุน ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน

และย้ายสถานประกอบการใหม่ ซึ่งหมายความว่า ผู้บริหารในธุรกิจที่มีขนาดขององค์กรแตกต่างกัน หากมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงาน จะต้องพิจารณาเกณฑ์การเลิกจ้างที่กล่าวมาแล้วข้างต้นก่อน และจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดเล็ก และขนาดกลาง จะมีความเห็นด้วยกับการใช้เกณฑ์ข้อนี้มากกว่าผู้บริหารในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่ ทั้งนี้เนื่องจากอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดใหญ่จะมีความมั่นคง และสถานะการเงินดีกว่าอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดขนาดเล็กนั่นเอง เพราะบริษัทขนาดใหญ่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า มีสินทรัพย์มากกว่า สามารถที่จะหาสถาบันการเงินมาสนับสนุนโครงการได้ง่ายกว่าบริษัทขนาดเล็ก ส่วนบริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางเมื่อประสบภาวะขาดทุน หรือขาดสภาพคล่องทางการเงิน ก็ไม่สามารถที่จะหาแหล่งเงินมาสนับสนุนได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นเมื่อจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงาน ผู้บริหารจึงพิจารณาถึงเกณฑ์ผลประกอบการดังกล่าวนี้เป็นส่วนสำคัญ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างระดับตำแหน่งผู้บริหารกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานตามทัศนคติของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับตำแหน่งผู้บริหารที่แตกต่างกันใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดหรือในระดับใด หากจะต้องเลิกจ้างพนักงานแล้วจะพิจารณาจากผลการประกอบการของบริษัท สภาพคล่องทางการเงินของบริษัท ตลอดจนการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาทดแทนแรงงาน รวมถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ และนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างด้วย แต่ถ้านำตัวแปรเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานแต่ละตัวแปรมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t-test จะมีตัวแปรบางตัวที่มีความแตกต่างต่อการเลิกจ้างพนักงาน คือ ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อองค์กรมาก ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ขาดงานเกิน 3 วันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ครบกำหนดเกษียณอายุอายุการทำงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาจ้างไว้แน่นอน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้หากพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยแล้ว แม้ว่าระดับของผู้บริหารทั้งสองระดับจะใช้เกณฑ์การเลิกจ้างในระดับน้อยเหมือนกันก็ตาม แต่ก็เนื่องจากการกำหนดค่าการวัดตัวแปรระดับช่วงเพื่อใช้วัดระดับความเห็นด้วย ผู้วิจัยได้กำหนดเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีระดับช่วงที่กว้าง และเมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า กรรมการบริหารจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.000 ส่วนพนักงานบริหารจะมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.246 นั้นแสดงว่า พนักงานบริหารจะใช้เกณฑ์การเลิกจ้างพนักงาน ปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์กรสูงกว่ากรรมการบริหาร



ทั้งนี้เพราะกรรมการบริหารโดยปกติแล้ว ในการดำเนินงานขององค์การจะเป็นผู้วางนโยบายในระดับสูง เพื่อให้พนักงานบริหารนำไปปฏิบัติ กรรมการบริหารจึงมิได้เข้ามาเกี่ยวข้องกับภาคการปฏิบัติงานและใกล้ชิดกับพนักงานทั่วไปโดยตรง ตรงข้ามกับพนักงานบริหารซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับผู้จัดการฝ่าย ที่มีหน้าที่โดยตรงในการควบคุม ดูแลพนักงานโดยตรง จึงใช้เกณฑ์การเล็กลงปัจจัยผลการปฏิบัติงานและข้อกำหนดขององค์การ สูงกว่ากรรมการบริหาร

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผลประกอบการขององค์การมีความสำคัญค่อนข้างมาก เนื่องจากการดำเนินงานต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในแต่ละขนาด ส่วนใหญ่จะนำผลประกอบการมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเล็กลงพนักงาน โดยแต่ละองค์การควรพิจารณาเกณฑ์ในการเล็กลงให้ละเอียดรอบคอบก่อนตัดสินใจเล็กลงพนักงาน อีกทั้งองค์การจะต้องทราบปัญหาต่าง ๆ และแนวทางแก้ไขเป็นอย่างดี รวมทั้งพยายามแก้ไขปัญหาลูกจ้างพนักงานควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การต่อไป

#### ข้อจำกัดในการวิจัย

1. ข้อจำกัดในการวิจัยครั้งนี้มีผลมาจากระดับตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็นตำแหน่ง ได้แก่ กรรมการบริหาร พนักงานบริหาร โดยกลุ่มตัวอย่างจะมีพนักงานบริหารมากกว่า เนื่องจากแต่ละองค์การส่วนใหญ่พนักงานบริหารจะมีส่วนในการตัดสินใจบริหารงานของแต่ละฝ่ายงานภายในองค์การมากกว่า ซึ่งแตกต่างจากกรรมการบริหาร โดยกรรมการบริหารส่วนใหญ่จะทำหน้าที่เป็นผู้วางแผนและนโยบาย เพื่อให้พนักงานระดับบริหารนำไปปฏิบัติตามที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งก็เป็นเหตุผลอย่างหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริหารมีมากกว่ากรรมการบริหาร

2. ข้อจำกัดอีกด้านหนึ่ง คือ กลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมได้ จะเป็นกลุ่มตัวอย่างธุรกิจขนาดกลางมากกว่าธุรกิจขนาดอื่น สาเหตุอาจเนื่องมาจากธุรกิจขนาดกลางที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยปัจจุบันมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับธุรกิจขนาดใหญ่และธุรกิจขนาดเล็ก

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับเกณฑ์ในการเล็กลงพนักงานตามทัศนะของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพ -

มหานคร เห็นควรให้ผู้บริหารแต่ละองค์การใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลภายในของแต่ละองค์การ สำหรับเกณฑ์การเลิกจ้างพนักงานที่นำมาศึกษาเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยหรือเกณฑ์อย่างอื่นอีกมากมายที่จะนำมาพิจารณาเลิกจ้างพนักงาน ดังนั้นจากผลการวิจัยดังกล่าว องค์การจะต้องคำนึงถึงเกณฑ์การเลิกจ้างให้ละเอียด ซึ่งแต่ละเกณฑ์จะมีความสำคัญที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับเหตุผลของแต่ละองค์การจะนำไปพิจารณา เพื่อให้องค์การเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งงานวิจัยฉบับนี้ยังได้เสนอแนวทางแก้ไขในการเลิกจ้างพนักงานเพื่อแต่ละองค์การจะได้นำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัย ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการศึกษาถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาการเลิกจ้างในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด และในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลแก้ไขปัญหาการเลิกจ้างต่อไป

จากผลการวิจัยนี้สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารในองค์การอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด และองค์การอื่น ๆ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงเกณฑ์ในการเลิกจ้างให้เหมาะสมกับองค์การของตน รวมทั้งนำเสนอหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับปัญหาแรงงานเพื่อจะได้ทราบว่าผู้บริหารในองค์การได้ใช้เกณฑ์ใดในการเลิกจ้าง จะได้มีการไปใช้ในการเตรียมการ ฝึกอบรม และป้องกันปัญหาการเลิกจ้างต่อไป

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

- เกษม สุวรรณกุล. การบริหารและการจัดการ. การเมืองและสังคม. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2516.
- นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535.
- ประคอง กรรณสุด. สถิติศาสตร์ประยุกต์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2538.
- พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต , 2537.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และธีรยุทธ เกียรติพิริยะวงศ์. ธุรกิจเอกชนไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท ดีไลท์ จำกัด , 2539.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2521.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2523.
- สมพงศ์ เกษมสิน และธงชัย สันติวงษ์. การจัดการและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2541.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทสามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน), 2538.
- สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ดี ดี บุ๊คสโตร์ จำกัด , 2541.
- อำนาจ แสงสว่าง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์ , 2536.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล 2. การเลิกจ้างและการลาออก. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2537

### วิทยานิพนธ์

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

รณฤทธิ์ ศรีอาจ. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ สถานภาพในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ไทย".

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2540.

มานพ ชูนิล. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และการยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน".

วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

จรณิต แก้วก้วงวล. "ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพของนักเรียนและผู้ปกครองกับระดับชั้นเรียนในจังหวัดที่มีอัตราการเรียนต่อต่ำ". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

เจตนา แดงอินทวัฒน์. "ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรการสอนและการวัดสัมฤทธิ์ผลในด้านเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.

สมชัย วัฒนการุณ. "การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม". วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

### วารสารและเอกสารอื่น ๆ

ประวิทย์ พัดลม. "แรงงานไทยเป็นอย่างไร ในปี 2541". ดอกเบี๋ย. มกราคม 2542, หน้า 106-108.

เรขา อนัตตา. "แบงค์ฝิ่นหวาน ปี 2542 ลมพัดหวนคืนสู่อบ้าน". มกราคม 2542, หน้า 44-47.

ไพรัช ศรีมณี. "ประมุขสินเชื่อธุรกิจสงฆ์ยังมีให้ลุ้นกันอีกรอบ". มกราคม 2542, หน้า 102-105.

ธนากรอาคารสงเคราะห์. "วิเคราะห์บทบาทบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ประเภทมีผู้อาศัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย". 2541.

กองบรรณาธิการ. "ทางรอดอยู่ไหน เศรษฐกิจไทย 2541". ข่าวช่าง. ปีที่ 24 ฉบับที่ 309 มกราคม 2541.

- กองบรรณาธิการ. "หยุดวงจรวิกฤติ ก่อนเศรษฐกิจพังทั้งระบบ". ข่าวช่าง. ปีที่ 27 ฉบับที่ 316, กันยายน 2541
- นิคม จันทวิฑูร. "บทบาทของการบริหารแรงงานในยุควิกฤติเศรษฐกิจ". แรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 39 ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2541.
- นิตยา นวลกระจ่าง. "ภารกิจกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใต้แผนปฏิบัติการบรรเทาปัญหาการว่างงาน". แรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 39 ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม, 2541.
- แล ดิลกวิทยรัตน์. "วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจและแรงงานสัมพันธ์". แรงงานสัมพันธ์. ปีที่ 39 ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม 2541.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. "จุดประกาย SME พื้นเศรษฐกิจไทย ตอนที่ 1". มกราคม 2542, หน้า 109-113.
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการบริษัท จุลติศ. รายงานประจำปี 2539". 28 กุมภาพันธ์ 2540, หน้า 41
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการบริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน) : วารสารรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย". 31 ธันวาคม 2541, หน้า 1-8
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บริหารบริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน) แบบ 56-1 ณ สิ้นปี 2540 : วารสารรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย". 31 ธันวาคม 2540.
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายละเอียดผู้บริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท บ้านฉางกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) : วารสารรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย". 30 มีนาคม 2542, หน้า 22-41
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อผู้บริหารบริษัท ยูนิเวสท์ แลนด์ จำกัด (มหาชน) : วารสารแบบแสดงรายงานข้อมูลประจำปี 2541". 12 มกราคม 2541
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ผู้บริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท : หนังสือชี้ชวนเสนอขายหุ้นสามัญเพิ่มทุนบริษัท ปรีชากรุ๊ป จำกัด (มหาชน)". 2 พฤศจิกายน 2541, หน้า 32-42
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ผู้บริหารบริษัท โมเดอร์นโฮม ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) : วารสารรายงานประจำปีของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย". 12 พฤษภาคม 2541, หน้า 16

- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ข้อมูลประวัติความเป็นมาของบริษัท ธนาฯ จำกัด (มหาชน) : วารสารรายงานเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทที่ออกหุ้นแบบ 56-1". ธันวาคม 2542, หน้า 48-49
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ประวัติการเพิ่มทุนบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) : วารสารรายงานเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมทุนจดทะเบียน". 31 มีนาคม 2539
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการบริษัท กฤษดาเนคร จำกัด (มหาชน) : รายงานประจำปี 2541". 31 ธันวาคม 2541, หน้า 4-5
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "โครงสร้างการจัดการบริษัท แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน) : แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์". เมษายน 2542, หน้า 33-35
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท อิตาเลียนไทย จำกัด (มหาชน) : แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมตลาดหลักทรัพย์ (แบบ 56-1) ประจำปี 2541". หน้า 57-58
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ผู้บริหารและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เนเชอรัล ปาร์ค จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 69-1)". 30 พฤษภาคม 2541
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการบริหารและเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน) : รายงานประจำปี 2540". หน้า 5-6
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการบริษัท ไรมอนแลนด์ จำกัด (มหาชน) : รายงานประจำปี 2538". หน้า 9-14
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายละเอียดเกี่ยวกับผู้บริหารและผู้มีอำนาจลงนามบริษัท อี.เอ็ม.ซี. จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". 5 เมษายน 2542, หน้า 60-61
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท พี.เอ.อี. จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". 31 มีนาคม 2541, หน้า 56
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท ศรีวรา เอสเตท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". หน้า 49-50

- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท เอ็ม.บี.เค. พร็อพเพอร์ตี้ แอนด์ดีเวลลอป จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2540". 1 ตุลาคม 2540, หน้า 24-25
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายชื่อคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงบริษัท แอสสิริ จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". หน้า 60-62
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท ไฟว์สตาร์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". หน้า 14-15
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท แอล.พี.เอ็น.ดี เวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติม (แบบ 56-1) ปี 2541". 31 ธันวาคม 2541, หน้า 38-39
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท เนวาร์ตัน พัฒนาการ จำกัด (มหาชน) : รายงานประจำปี 2540". หน้า 6-7
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "คณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท เอ็ม.ดี.เอ็กซ์. จำกัด (มหาชน) : รายงานการเปิดเผยข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ ประจำปี 2542". 5 เมษายน 2542, หน้า 15-16
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายละเอียดคณะกรรมการและผู้บริหารบริษัท รัตนการเคหะ จำกัด (มหาชน) : แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูล (แบบ 56-1) ปี 2540". 31 ธันวาคม 2540
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "รายละเอียดเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทและเจ้าหน้าที่บริหารบริษัท พร็อพเพอร์ตี้ เพอร์เฟค จำกัด (มหาชน) : แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลปี 2540". 4 เมษายน 2540, หน้า 9-24
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "โครงสร้างกรรมการของบริษัทและผู้บริหารบริษัท แผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) : แบบรายงานการเปิดเผยข้อมูลปี 2539". 21 ตุลาคม 2539
- สำนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. "ข้อมูลกรรมการบริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด (มหาชน) , 7 เมษายน 2542
- "การลงทุนไทยในรอบ 8 เดือน". ประชาชาติธุรกิจ. ปีที่ 22 ฉบับที่ 3000, 12-14 ตุลาคม 2541.

- "ชี้คนตกงานอื้อ ถึงต้นปีหน้า". **ฐานเศรษฐกิจ**. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1339, 13-16 ธันวาคม 2541
- "ดีทรอยต์ แห่งเอเชีย". **ประชาชาติธุรกิจ**. วันจันทร์ที่ 2 – พุธที่ 4 พฤศจิกายน 2541
- ทีมเศรษฐกิจ. "จับตาค่าเงินบาทแข็งใครได้ใครเสีย". **เดลินิวส์**. วันจันทร์ที่ 2 พฤศจิกายน 2541
- ฝ่ายวิจัย บริษัท เงินทุนหลักทรัพย์ซิทีก้า จำกัด (มหาชน). "สถานการณ์แนวโน้ม และการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรม ปี 41 ส่งออกติดลบ 8% ขึ้นมาใหญ่ แข่งสู้ไม่ได้ ไม่ใช่เงินบาทแข็ง".  
**ฐานเศรษฐกิจ**. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1339, 13-16 ธันวาคม 2541
- "สัญญาณอันตรายเศรษฐกิจไทยรอบใหม่ 6 เดือนตั้งแต่สุดมูตัสทำนายอีก 5 ปีพิน". **เดลินิวส์**.  
วันจันทร์ที่ 23 พฤศจิกายน 2541
- สินีพร มฤคพิทักษ์. "เปิดชุมทองคนตกงานเม็ดเงินพันล้านปลิวว่อน มือใครยาวสาวได้สาวเอา".  
**เนชั่นสุดสัปดาห์**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 331, 8-14 ตุลาคม 2541
- หมายเหตุสีบานเย็น. "ผลสรุป ศปร มหาภาพยล่มชาติ (2)". **เดลินิวส์**. วันจันทร์ที่ 11 พฤษภาคม 2541
- กลุ่มงานเศรษฐกิจ 6 และกลุ่มงานสถิติ 4 ฝ่ายวิชาการธนาคารแห่งประเทศไทย. "สรุปภาวะธุรกิจ อุตสาหกรรม 2539 และแนวโน้ม 2540". ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2540
- "ข้อมูลการเลิกจ้าง จำแนกตามประเภท". กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงาน, 2540
- "ข้อมูลการเลิกจ้าง จำแนกตามประเภท". กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงาน, 2541
- "ข้อมูลการเลิกจ้าง จำแนกตามเดือน". กรมคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงแรงงาน, 2541
- รายงานการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทที่ออกหลักทรัพย์ (แบบ 56-1) ของกลุ่มบริษัท พัฒนา อสังหาริมทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2540-2541



## ภาษาอังกฤษ

## Books

Dedobbeleer, N. & German. P. Safety Performance among Union and Nonunion Workers in the Construction Industry. **Journal of Occupational Medicine.** 32, 11, 1990.



ภาคผนวก



### ขนาดขององค์การ

ในธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ การดำเนินธุรกิจมักจะมีหลายขนาดที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับประเภทของกิจการ เงินลงทุน ทรัพย์สินรวม จำนวนคนงาน ยอดขาย หรือทุนจดทะเบียน เป็นต้น ดังนั้นจึงได้มีการจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมออกเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แต่ในการจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมนั้น หลายหน่วยงานในประเทศไทย ได้ใช้เกณฑ์การจำแนกที่แตกต่างกันโดยยังไม่มีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ร่วมกัน และเมื่อพิจารณาถึงในต่างประเทศก็มีหลักเกณฑ์การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันออกไป เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นกับข้อดี หรือข้อจำกัดและความเหมาะสมต่อภาวะของแต่ละประเทศ แต่โดยรวมแล้วการจำแนกขนาดของกิจการมีหลักเกณฑ์ที่จะใช้พิจารณาคือ

จำนวนการจ้างงาน เป็นดัชนีที่ประเทศต่าง ๆ นิยมใช้ โดยอาจใช้ดัชนีนี้เพียงตัวเดียว หรือใช้ประกอบกับดัชนีอื่น เช่น สินทรัพย์ถาวร

สินทรัพย์ถาวร เป็นดัชนีที่นิยมเช่นเดียวกัน โดยมีข้อสังเกตว่าบางประเทศกำหนดค่าตัวเลขของภาคการผลิตสูงกว่าค่าตัวเลขของภาคการค้าเนื่องจากภาคการผลิตต้องลงทุนในสินทรัพย์ถาวร ได้แก่ อาคารโรงงานและเครื่องจักร มากกว่าภาคการค้า ไม่ต้องใช้เครื่องจักรอุปกรณ์มูลค่าสูงนัก และแนวโน้มใช้วิธีเช่าอาคารมากกว่าเป็นเจ้าของเอง

ทุนจดทะเบียน ทุนจดทะเบียนมิได้สะท้อนถึงการลงทุนที่แท้จริง เนื่องจากพบว่าบางกิจการมีสินทรัพย์ถาวรนับพันล้านบาท แต่ทุนจดทะเบียนไม่ถึง 100 ล้านบาท

เงินลงทุน (หมายถึงมูลค่าสินทรัพย์ถาวรรวมกับทุนหมุนเวียน) ไม่สะดวกเท่าดัชนีอื่น เช่นสินทรัพย์ถาวร

ยอดขาย เป็นดัชนีที่ไม่ได้สะท้อนขนาดของกิจการ หรือมูลค่าเพิ่มที่เกิดขึ้น เนื่องจากธุรกิจบางประเภท เช่น การเจียระไนเพชร แม้กิจการเล็ก ก็ อาจมียอดขายสูงมาก โดยมีต้นทุนขายที่สูง และส่วนต่าง(margin)ต่ำ

ในต่างประเทศได้มีการกำหนดขนาดของอุตสาหกรรมโดยมีเกณฑ์ที่แตกต่างกัน ปรากฏตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 30 การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมในต่างประเทศ

ประเทศ	ประเภทธุรกิจ	หลักเกณฑ์ที่ใช้ระบุว่า เป็น ขนาดเล็ก-กลาง	วงเงิน (ล้านบาท)	จำนวนการ จ้างงาน
ญี่ปุ่น	อุตสาหกรรมการผลิต	เงินลงทุน	30	300
	ค้าส่ง		15	100
	ค้าปลีก		9	50
	บริการ		15	50
ไต้หวัน	อุตสาหกรรมการผลิต	เงินลงทุน	54	200
	ค้าส่ง,ค้าปลีก,บริการ			50
เกาหลีใต้	อุตสาหกรรมการผลิต	แรงงาน	-	300
	ค้าส่ง,ค้าปลีก,บริการ			20
สิงคโปร์	อุตสาหกรรมการผลิต บริการ	สินทรัพย์ถาวร	54	200
มาเลเซีย	อุตสาหกรรมการผลิต	ยอดขาย	238	150
สหรัฐอเมริกา	อุตสาหกรรมการผลิต ค้าส่ง,ค้าปลีก,บริการ	ยอดขาย	185	500
ฮ่องกง	อุตสาหกรรมการผลิต	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	100
	ค้าส่ง,ค้าปลีก,บริการ			50

ที่มา : สำนักนโยบายและแผนส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2541

ในประเทศไทยได้มีหลายหน่วยงานที่ได้จำแนกและตั้งเกณฑ์ขนาดของอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ ไว้ ปรากฏตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 31 การจำแนกขนาดของอุตสาหกรรมในประเทศไทย

หน่วยงาน	ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก (ขนาดย่อม)	
	สินทรัพย์ (ล้านบาท)	แรงงาน (คน)	สินทรัพย์ (ล้านบาท)	แรงงาน (คน)
บริษัทเงินทุน อุตสาหกรรมขนาดย่อม	ไม่มี	ไม่มี	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50	ไม่ระบุ
บริษัทประกันสินเชื่อ อุตสาหกรรมขนาดย่อม	ไม่มี	ไม่มี	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50	ไม่ระบุ
กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม	สินทรัพย์ถาวร 20-100	50-200	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50	ไม่เกิน 50
สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	สินทรัพย์รวม 20-100	50-200	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 20	ไม่เกิน 50
บริษัทเงินทุน อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	สินทรัพย์รวม 100-500	ไม่ระบุ	สินทรัพย์รวม ไม่เกิน 100	ไม่ระบุ
ธนาคารแห่งประเทศไทย	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 500	ไม่ระบุ	สินทรัพย์ถาวร ไม่เกิน 50	ไม่ระบุ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย(เฉพาะ อุตสาหกรรมก่อสร้าง บ้านจัดสรรและอาคาร ชุด)	ทุนจดทะเบียน 501-2000	ไม่ระบุ	ทุนจดทะเบียน ไม่เกิน 500	ไม่ระบุ

ที่มา : สำนักงานนโยบายและแผนส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2541

ในอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุด มีหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดของอุตสาหกรรมไว้คือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยโดยใช้ทุนจดทะเบียนเป็นเกณฑ์ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ใช้บริษัทที่ประกอบกิจการรับเหมาก่อสร้างที่ได้จดทะเบียนและอยู่ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมาเป็นประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ทั้งการดำเนินธุรกิจในตลาดหลักทรัพย์นั้นเป็นการลงทุนที่เปิดกว้างและเป็นสากลที่นักลงทุนไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือต่างประเทศก็สามารถที่จะเข้ามาลงทุนได้ โดยเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยได้กำหนดขนาดไว้คือ

- ธุรกิจขนาดใหญ่
- ธุรกิจขนาดกลาง
- ธุรกิจขนาดเล็ก

โดยแต่ละขนาดมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของทุนจดทะเบียน และจำนวนผู้บริหาร<sup>1</sup> ดังนี้ ตารางที่ 32. รายชื่อบริษัทก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ธุรกิจขนาดใหญ่ เป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนมากกว่า 2,000 ล้านบาทขึ้นไป ประกอบด้วย 9 บริษัท คือ

ลำดับ	ชื่อบริษัท	กรรมการ บริหาร	พนักงาน บริหาร	รวม
1	บริษัท บางกอกแลนด์ จำกัด(มหาชน)	11	9	20
2	บริษัท กฤษตามหานคร จำกัด(มหาชน)	12	5	17
3	บริษัท แลนด์ แอนด์ เฮ้าส์ จำกัด(มหาชน)	8	13	21
4	บริษัท ธยายง จำกัด(มหาชน)	6	8	14
5	บริษัท บ้านฉาง กรุ๊ป จำกัด(มหาชน)	7	9	16
6	บริษัท ยูนิเวสท์ แลนด์ จำกัด(มหาชน)	7	9	16
7	บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด(มหาชน)	6	15	21
8	บริษัท โมเดิร์นโฮม ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)	10	9	19
9	บริษัท แผ่นดินทอง พร็อพเพอร์ตี้ ดีเวลลอป เม้นท์ จำกัด (มหาชน)	21	2	23

ที่มา : ธนาคารอาคารสงเคราะห์, วิเคราะห์บทบาทบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ประเภทที่อยู่อาศัยในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, กรุงเทพมหานคร, 2541 หน้า 7

ธุรกิจขนาดกลางเป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 501-2,000 ล้านบาท ประกอบด้วย 17 บริษัทคือ

ลำดับ	ชื่อบริษัท	กรรมการ บริหาร	พนักงาน บริหาร	รวม
1	บริษัท ควอลิตี้เฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)	8	26	34
2	บริษัท จุลติศ ดีเวลลอป จำกัด (มหาชน)	15	22	37
3	บริษัท แนนเซอร์วิล พาร์ค จำกัด (มหาชน)	7	9	16
4	บริษัท ศุภาลัย จำกัด (มหาชน)	9	2	11
5	บริษัท สัมมากร จำกัด (มหาชน)	16	8	24
6	บริษัท มั่นคงเคหะการ จำกัด (มหาชน)	11	20	31
7	บริษัท พร็อพเพอร์ตี้ เพอร์เฟค จำกัด (มหาชน)	11	41	52
8	บริษัท โรมอนแลนด์ จำกัด (มหาชน)	13	8	21
9	บริษัท อี.เอ็ม.ซี จำกัด (มหาชน)	4	4	8
10	บริษัท พี.เอ.อี จำกัด (มหาชน)	8	24	32
11	บริษัท ปรีชากรู๊ป จำกัด (มหาชน)	9	11	20
12	บริษัท ศรีวิภา เอสเตท กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)	14	9	23
13	บริษัท เอ็ม.พี.เค. พร็อพเพอร์ตี้ แอนด์ ดีเวลลอป จำกัด (มหาชน)	11	18	29
14	บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)	16	7	23
15	บริษัท ไฟว์สตาร์ พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด (มหาชน)	15	9	24
16	บริษัท รัตนการเคหะ จำกัด (มหาชน)	8	-	8
17	บริษัท เอ็ม.ดี.เอ็กซ์ จำกัด (มหาชน)	21	7	28
				23

ธุรกิจขนาดเล็ก เป็นบริษัทที่มีทุนจดทะเบียนต่ำกว่า 500 ล้านบาท ประกอบด้วย 2 บริษัทคือ

ลำดับ	ชื่อบริษัท	กรรมการ บริหาร	พนักงาน บริหาร	รวม
1	บริษัท แอล.พี.เอ็น ดีเวลลอปเมนท์ จำกัด (มหาชน)	15	9	24
2	บริษัท เนาวรัตน์พัฒนาการ จำกัด (มหาชน)	8	15	23

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร  
อุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์กรกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน พร้อมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของผู้บริหารกับเกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน รวมถึงทำการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารอุตสาหกรรมก่อสร้างบ้านจัดสรรและอาคารชุดในเขตกรุงเทพมหานคร

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (/) หรือกรอกข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน (กรุณาทำทุกข้อ)

1. บริษัทที่ท่านทำงานคือบริษัท.....
2. ระดับการศึกษา
  - 1 ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2 ( ) ปริญญาตรี
  - 3 ( ) ปริญญาโท
  - 4 ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ .....
3. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
  - 1 ( ) ประธานบริษัท
  - 2 ( ) รองประธานบริษัท
  - 3 ( ) ผู้จัดการฝ่าย
  - 4 ( ) รองผู้จัดการฝ่าย
  - 5 ( ) ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย
  - 6 ( ) หัวหน้าแผนก
  - 7 ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....



## ส่วนที่ 2 เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงานของผู้บริหารองค์การ

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างทางด้านขวามือให้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน (กรุณาตอบทุกข้อ)

### "ระดับของความคิดเห็น"

เลข 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

เลข 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อย

เลข 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยปานกลาง

เลข 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมาก

เลข 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน	ระดับของการเห็นด้วย				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
1. เพศที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน (ใช้เพศเป็นเกณฑ์)					
2. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันในตำแหน่งงานเดียวกัน (ใช้ระดับการศึกษาเป็นเกณฑ์)					
3. สุขภาพของพนักงานไม่ดี					
4. ขาดความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น ๆ ในบริษัท					
5. ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด					
6. ความสำคัญของตำแหน่งงานนั้น ๆ มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบริษัทมาก					
7. ขาดงานเกิน 3 วันขึ้นไป โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน	ระดับของการเห็นด้วย				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
8. ครอบคลุมกำหนดเกษียณอายุตามระเบียบของบริษัท					
9. อายุงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ					
10. ขาดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายจนทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย					
11. มีสัญญาจ้างที่กำหนดเวลาเลิกจ้างไว้แน่นอน					
12. เจตนาปกปิดความจริงหรือแจ้งความเท็จในการสมัครงานต่อบริษัท					
13. กระทำผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือบริษัท					
14. ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย					
15. ต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุก					
16. พนักงานทุจริตต่อบริษัท					
17. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรง					
18. ทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท และบริษัทได้ออกหนังสือเตือนแล้ว					

เกณฑ์ในการเลิกจ้างพนักงาน	ระดับของการเห็นด้วย				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
19. มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ					
20. มีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ					
21. พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบริษัท					
22. พนักงานปรับตัวเข้ากับบริษัทไม่ได้					
23. บริษัทขาดสภาพคล่องทางการเงิน					
24. บริษัทประกอบการขาดทุน					
25. บริษัทใหม่ใช้เทคโนโลยีใหม่ทดแทน					
26. บริษัทย้ายสถานประกอบการใหม่					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายอำนาจ ตันภิรมาน
เกิด	19 เมษายน 2502
สถานที่เกิด	119 หมู่ที่ 2 ตำบลเมืองงาน อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
การศึกษา	นิติศาสตร์บัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2524 เนติบัณฑิตไทย (น.บ.ท.) สำนักศึกษาอบรม กฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ปีการศึกษา 2525
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท อาณาจักรทอง จำกัด 464/1 ถนนมหาไชย แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายกฎหมายและการพนักงาน