

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม  
อุตสาหกรรมเวลโกรว์

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING QUALITY OF  
WORK LIFE OF OPERATIVE EMPLOYEES : A CASE STUDY OF  
AN AUTOMOTIVE PART COMPANY IN WELLGROW



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะการบริหารและจัดการ

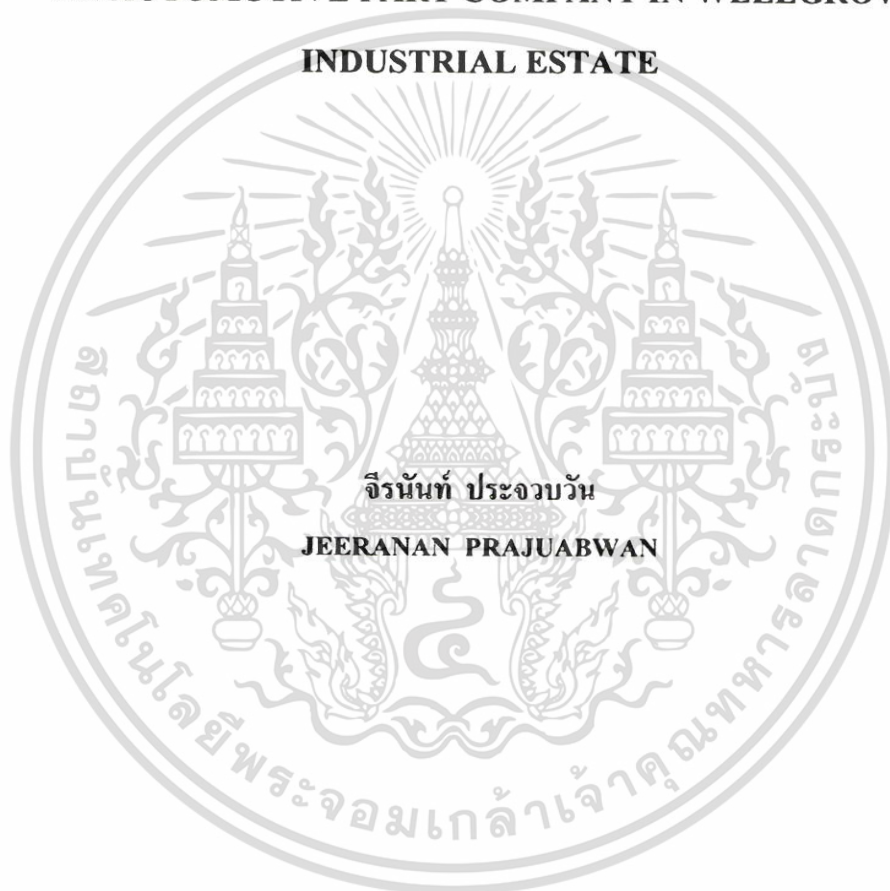
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-AMC-M-047-048

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม  
อุตสาหกรรมเวลโกรว์

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING QUALITY OF  
WORK LIFE OF OPERATIVE EMPLOYEES : A CASE STUDY OF  
AN AUTOMOTIVE PART COMPANY IN WELLGROW  
INDUSTRIAL ESTATE**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-AMC-M-047-018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING QUALITY OF  
WORK LIFE OF OPERATIVE EMPLOYEES : A CASE STUDY OF  
AN AUTOMOTIVE PART COMPANY IN WELLGROW  
INDUSTRIAL ESTATE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
IN BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

**2016**

**KMITL-2016-AMC-M-047-018**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



**COPYRIGHT 2016**

**FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

นักศึกษา

นางสาว จิรนนท์ ประจวบวัน

รหัสประจำตัว

56611066

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2558

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร. วรณารถ แสงมณี

## บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 2) เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการ ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ประเทศไทย จำนวน 300 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์อยู่ในระดับมาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการออกแบบงาน และด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวม ได้ร้อยละ 83.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

<b>Thesis Title</b>	Human Resource Management Affecting Quality of Work Life of Operative Employees: A Case Study of an Automotive Part Company in Wellgrow Industrial Estate.
<b>Student</b>	Miss Jeeranan Prajuabwan
<b>Student ID.</b>	56611066
<b>Degree</b>	Master of Business Administration
<b>Program</b>	Business Administration
<b>Year</b>	2016
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Woranat Sangmanee

## Abstract

The purposes of this research were: 1) To measure the level of quality of work life of operative employees in an automotive part company 2) To investigate on human resource management affecting quality of work life of operative employees. The samples in this research were 300 operative employees of an automotive part company in Wellgrow Industrial Estate, Thailand. Simple random sampling method were selected. The research instrument was a questionnaire and data was analyzed by statistical software. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results suggest that:

The level of quality of work life of operative employees of an automotive part company in wellgrow industrial estate was at high level. The Safety management, labor relations, job design and recruitment affected quality of work life of operative employees. All independent variables could explain the variation in quality of work life of operative employees of an automotive part company in wellgrow industrial estate at 83.0%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดี  
ซึ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณารถ แสงมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นริศตฤกุล ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข  
ข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์จากท่าน และกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไข  
ข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบถาวรที่  
ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่ง  
ทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ และโอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อน ๆ พี่ๆ น้องๆ IM17 ที่คอย  
กระตุ้น ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยซาบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพ และ  
ทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำ  
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และ  
ญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

จิรนนท์ ประจวบวัน

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
2.3 ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโคโรว์.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	55
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์.....	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมเวลโกรว์.....	66
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์.....	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	101
บรรณานุกรม.....	103
ภาคผนวก.....	107
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ประวัติผู้เขียน.....	118

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 ราชการสวัสดิการของบริษัท.....	35
3.1 ราชชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	45
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	46
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	46
3.4 ราชการสวัสดิการของบริษัท.....	49
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	55
4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	58
4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน.....	59
4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา.....	61
4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความปลอดภัย.....	62
4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์.....	63
4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการออกแบบงาน.....	64
4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์.....	66
4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....	69
4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านการมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ.....	71
4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง.....	72
4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน.....	74
4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	75
4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ.....	78
4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย.....	80
4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านการมีโอกาในการพัฒนา ความสามารถ.....	81

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคง.....	83
4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านอิสระจากการทำงาน.....	84
4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	86
4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวม.....	87

# สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	6
2.1 วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	17
2.2 ภาพรวมปัจจัยตอบสนองวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่างๆ.....	18
2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	30
2.4 โครงสร้างองค์กร.....	36



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีการแข่งขันกันที่รุนแรง ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ องค์การใดที่สามารถปรับตัวได้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ก็จะดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง กรณีเช่นธุรกิจอุตสาหกรรมรถยนต์ ซึ่งเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานอุตสาหกรรมหนึ่งของประเทศไทย โดยในอดีตตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 อุตสาหกรรมรถยนต์ และชิ้นส่วนเป็นอุตสาหกรรมทดแทนการนำเข้า ซึ่งทางภาครัฐต้องให้การคุ้มครองอุตสาหกรรมประเภทนี้ เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ ต่อมาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนของไทยได้พัฒนาจนมีขีดความสามารถในการผลิตสูงที่สุดในอาเซียน และยังสามารถส่งออกไปยังต่างประเทศได้ สร้างรายได้เข้าประเทศ โดยในปี พ.ศ.2544 มีมูลค่าการส่งออกประมาณ 1.6 แสนล้านบาท และก่อให้เกิดการจ้างงานในระบบเศรษฐกิจประมาณ 2.8 แสนคน ในปี พ.ศ.2556 ประเทศไทยเป็นฐานผลิตและส่งออกเป็นอันดับ 1 ของอาเซียน โดยสามารถส่งออกได้เป็น อันดับที่ 13 ของโลก ส่งผลให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตรถยนต์ที่สำคัญของภูมิภาค และก่อให้เกิดการจ้างงานในอุตสาหกรรมนี้เพิ่มมากขึ้นถึงประมาณ 5 แสนคน อีกทั้งการสร้างความเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพื่อรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC (Asian Economic Community) ในขณะนี้อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยกำลังขับเคลื่อนท่ามกลางกระแสการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเชื่อมโยงประเทศในแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ให้เป็นการผลิตและตลาดเดียวที่ช่วยดึงดูดเงินทุนต่างชาติ และตลาดเกิดใหม่ ส่วนเป็นโอกาสให้กับผู้ผลิตและส่งออกยานยนต์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยต้องหันมาพิจารณาความพร้อม และการเสริมสร้างฝีมือแรงงาน ในปี 2558 ของกลุ่มประเทศในภูมิภาคเอเชีย รวมถึงประเทศไทยที่บริษัทรถยนต์หันไปลงทุน เพื่อรองรับการเติบโตของประชากรในประเทศ สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยต้องหันมาพิจารณาความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งด้านศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกัน ในด้านการตลาดจะต้องมีกลยุทธ์การตลาดที่ก้าวหน้าและหลากหลายตามเป้าหมายทางการตลาด และในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเสริมสร้างฝีมือแรงงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนา สร้างโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การที่องค์กรจะดำเนินการกิจหลักขององค์กรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานเพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็ติดตามมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมสามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูง ต้องนำกลยุทธ์การบริหารต่าง ๆ มาใช้ รวมทั้งต้องมีการปรับตัว เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ได้วางไว้

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยการผลิต การเพิ่มปริมาณคุณภาพของผลิตภัณฑ์ แม้ว่าองค์กรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากการบริหารจัดการบุคคลไม่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองในการที่จะเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพตรงความต้องการของลูกค้า ดังนั้นผู้บริหารควรต้องสำรวจ และรีบแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความสามารถ และความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวพนักงานเอง การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เถลิงมสาร. 2540)

คุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีใช้แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย (Walton. 1973) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่ การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองการทำงานให้เกิดความรู้สึกที่เอาจริงเอนใจเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการรักษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นไปใช้ประโยชน์อื่นใดก็ไม่ควรถือว่าผิดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คืองาน สร้างความพอใจและมีส่วนร่วมในงาน และการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542 : 18)

การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถทำได้โดย “การเพิ่มผลผลิต” และในอดีตที่ผ่านมา การเพิ่มผลผลิต มักจะมีแนวความคิดว่าจะต้องหาวิธีการที่จะได้รับประโยชน์จากคนทำงานให้มากที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งก็คือพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหาร ซึ่งหน่วยงานมักให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ และพยายามใช้ค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด แต่ปัจจุบันแนวความคิดในเรื่องการเพิ่มผลผลิตได้เปลี่ยนแปลงไป คือเปลี่ยนวิธีการบริหารจากการควบคุม การสั่งการ มาเป็นการจัดการแบบการมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยการมอบอำนาจและกระจายอำนาจให้กับพนักงานมากขึ้น การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบางเรื่อง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงาน และให้ความสำคัญกับคน โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินมีค่าอย่างหนึ่งขององค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ทำให้การผลิตมีคุณภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น ถ้าคนอยู่รอด องค์กรก็อยู่รอดเช่นกัน และการเพิ่มผลผลิต ไม่ใช่เพียงให้ความสำคัญกับคุณภาพผลิตผล แต่รวมถึงการปรับปรุงการให้บริการ การบริหารผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงภาพลักษณ์ขององค์กรดังนั้นการพัฒนาเพื่อให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านั้นรู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ (สันติ บางอ้อ. 2540 : 38-40)

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การทำผิดระเบียบวินัย การลาออกจางาน ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน อันส่งผลให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดี การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุขกับการทำงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวสต์ โกรว์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2539 ด้วยการร่วมทุนระหว่างผู้ถือหุ้นชาวไทย และชาวญี่ปุ่น โดยประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่งให้กับบริษัทผลิตรถยนต์รายใหญ่ ในระยะเวลา 5-10 ปีที่ผ่านมา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ได้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อย่างรวดเร็ว ซึ่งขอการผลิตรถยนต์ที่ส่งให้กับลูกค้าทั้งในและต่างประเทศเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อรองรับการขยายตัวในการผลิต นอกจากเรื่องของระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้ใต้เห็นไปเซปรีเอชันทานการค่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ทันสมัย จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรด้วย เนื่องจากบุคลากรที่ทำงานในองค์กรล้วนแต่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนทำให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ ทางบริษัท ได้สนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม ทำให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่และเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันได้กับองค์กรอื่นๆ ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์
2. เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

สมมติฐานที่ 2 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

สมมติฐานที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

**สมมติฐานที่ 4** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

**สมมติฐานที่ 5** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านอิสระจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

**สมมติฐานที่ 6** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

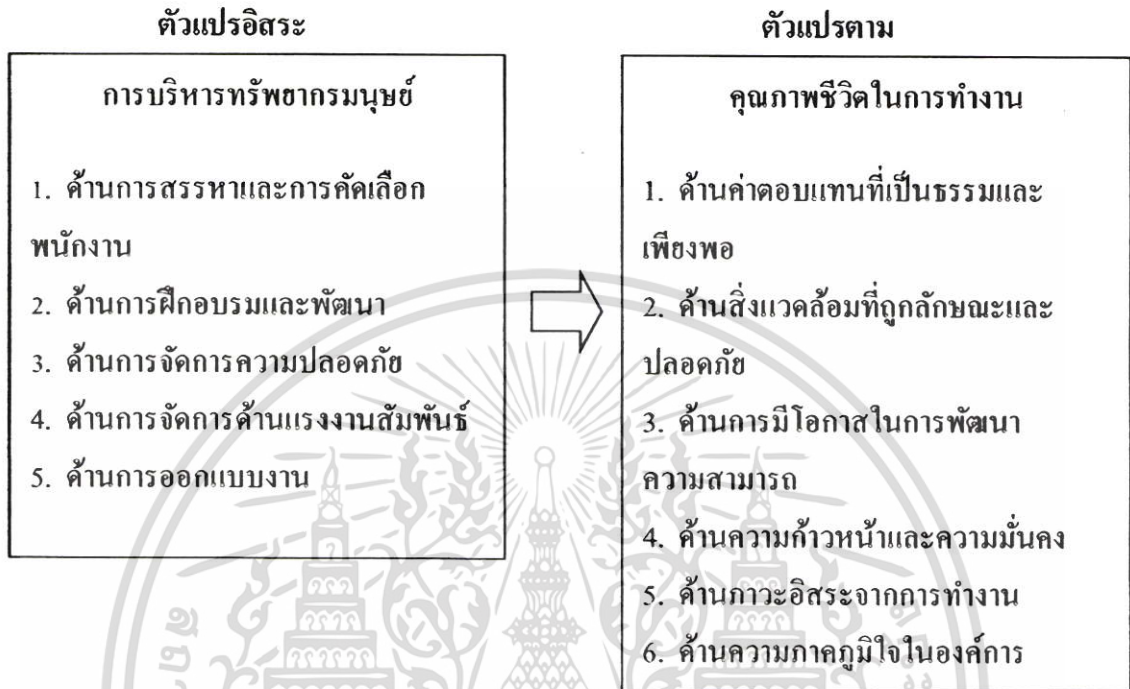
**สมมติฐานที่ 7** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

#### 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี, งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าการที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยกำหนดขึ้นเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย การสรรหา และการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการด้านความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน และตัวแปรตามในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวความคิดของ Richard E. Walton (1973 : 11-12 อ้างถึงใน ผงชู เถลิงสาร, 2540 : 24) และ Bruce and Blackum ( 1992 : 15-16, อ้างถึงใน ปฐมมา วงษ์อ่อน 2544 : 42-44) มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการ วิจัย โดยแนวความคิดของนักวิจัยเหล่านี้จะออกมาในแนวทางคล้ายกัน โดยผู้วิจัยจึงทำการเลือกมาทำการวิจัยบางข้อเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาใน 6 ด้าน เพื่อความสอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น ในบริษัทผู้ผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชั้นส่วนรชยนต์ ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเสริมสุขภาพ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

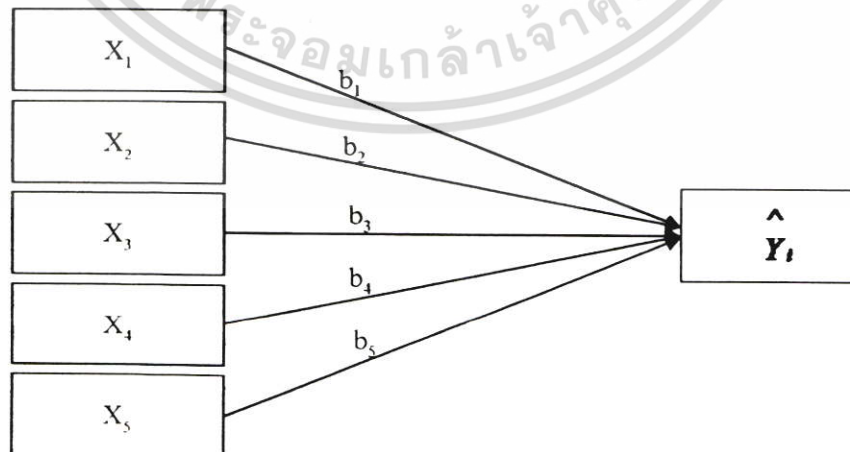


ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้ได้สมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมการ	$Y_i$	$= b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5$
	$Y_i$	= คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
	$X_1$	= การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน
	$X_2$	= การฝึกอบรมและพัฒนา
	$X_3$	= การจัดการความปลอดภัย
	$X_4$	= การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
	$X_5$	= การออกแบบงาน
	$b_0$	= ค่าคงที่
	$b_1...b_5$	= สัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงเส้น

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎีความรู้ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวคิดทางด้านคุณภาพชีวิตและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัย และสรุปผลในการทำวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.5.1 ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ :กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 1,200 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ณ วันที่ 21 มิ.ย. 2558)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย

1. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา
3. ด้านการจัดการความปลอดภัย
4. ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
5. ด้านการออกแบบงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน
6. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

### 1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยแจกแบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน สิงหาคม ถึงเดือน กันยายน พ.ศ. 2558

## 1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบบุคลากรลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้ บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลให้ องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน

1.1 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน หมายถึง กระบวนการขององค์กรในการค้นหา บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่างๆให้สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับ องค์กร โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ชัดเจน และยุติธรรมในการสรรหาพนักงานเข้ามาทำงานใน องค์กร

1.2 การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้าง หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของพนักงาน อันจะช่วยปรับปรุงให้การ ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น อาจจะเป็นจากการให้ไปศึกษาคูงาน ฟังสัมมนา เรียนต่อ เป็นต้น

1.3 การจัดการความปลอดภัย หมายถึง ระบบการบริหารขององค์กรเพื่อทำให้เกิด สภาวะการณ์ที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่างๆ อันอาจจะเกิดแก่ร่างกาย ชีวิตหรือทรัพย์สินในขณะที่ ปฏิบัติงานในองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4 การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หรือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการจ้างงานจนกระทั่งออกจากงาน

1.5 การออกแบบงาน หมายถึง กระบวนการกำหนดงานของพนักงานตามโครงสร้างให้ สอดคล้องกับลักษณะของบุคคล มีการประเมินถึงระยะเวลาที่เหมาะสม จำนวนพนักงาน และ ค่าใช้จ่ายในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด ท่าทีหรือพฤติกรรมของ พนักงานระดับปฏิบัติการ :กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และ ต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางด้านกายภาพ และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในสภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงกับอันตรายมีการคำนึงถึงความปลอดภัยจาก อุบัติเหตุ การป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคและมีสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้ อย่างสะดวก ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล หมายถึง มีการเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถใช้ทักษะความรู้ และความสามารถของตน

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และ ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร

2.6 กวาระอิสระจากการทำงาน หมายถึง กวาระที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่าง ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้รับปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

3. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานด้านการผลิต ไม่มีอำนาจในการบริหาร การตัดสินใจ การวางแผน และไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้ารวบรวมสาระสำคัญจากเอกสาร การรายงานต่างๆ แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาให้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจะนำเสนอแยกเป็นลำดับดังนี้

### 2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.1.3 บทบาทและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานขององค์กรจะมีขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ ช่อมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อสามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ โดยจะต้องคำนึงว่ามนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร แต่เป็นผู้สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ช่อมต้องการขวัญกำลังใจรวมทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะให้บุคลากรในองค์กรได้แสดงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Dessler (1997: 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร ซึ่งหมายถึงทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Robert and David (2001 : 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์แก่ลูก การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พะยอม วงศ์สารศรี (2544 : 5) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาและธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกาย มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลทุพพลภาพเกษียณอายุ หรือเหตุอื่นๆ ในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เชาว์ โรจนแสง (2544 : 8) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด (Attracting) การพัฒนา (Developing) และการธำรงรักษา (Maintaining) ผู้มีความรู้ความสามารถมาเป็นกำลังสำคัญขององค์กรความเกี่ยวข้องดังกล่าว ไม่เพียงแต่การจัดทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถลงในตำแหน่งเท่านั้น ยังรวมถึงผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

เสนาะ ดิวขำ (2545 : 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดระเบียบบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากร ได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละคนให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกคนในองค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2546 : 15) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กร ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

คนซ์ เทียนพูน (2546 : 17) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เช่น เรื่องการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคล ให้สามารถพัฒนาทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจและเทคโนโลยียุคใหม่ รวมถึงการตอบสนองความต้องการเฉพาะของบุคลากรให้มากที่สุดด้วยเทคโนโลยีและวิทยาการด้านต่างๆ

Mondy, R.W. and Noe, R.M. (2005) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ในสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการได้มาซึ่งพนักงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การให้รางวัล การดูแลความปลอดภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โยชนโยบาย และการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงงานดังต่อไปนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนความต้องการแรงงาน การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ การจัดการค่าจ้างและเงินเดือน การให้สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร (การสัมภาษณ์ การให้คำปรึกษา และวินัยในการทำงาน) การฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงการสร้างความผูกพันขององค์กรให้กับพนักงาน

Noe, A.R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, M.P. (2006) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550: 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการทางการบริหารที่จะสรรหาบุคคล มาปฏิบัติงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 26) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่บอกรถึงกิจกรรมที่เป็นการจัดหา การใช้ และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

วรนารถ แสงมณี (2556 : 2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบาย วิธีการหรือกระบวนการต่างๆ ตลอดจนกิจกรรมที่นำมาใช้ในการการบริหารจัดการกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อนำมาซึ่งความเจริญเติบโตก้าวหน้าสูงสุดและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่มีการขยายแนวความคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น ถือเป็น การส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขัน สามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ในเรื่องของประสิทธิภาพนอกจากจะตระหนักได้ว่า ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ของคนให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดีเป็นสิ่งสำคัญแล้ว ยังจะต้องมองให้ไกลออกไปว่า บุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรู้ บทบาทและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนต้องรู้ว่าตัวเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า เป็นแนวคิดที่มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแง่ที่เป็นคุณ (Position Approach) คือมุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาสที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหากอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเท่าเทียมกัน ดังนั้นแนวคิดในเรื่องนี้จึงเน้นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กร โดยถือว่าประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ดูเห็นไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ขาดต่อการควบคุมก็ตาม

ปัจจุบันแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เปลี่ยนแปลงและพัฒนามากขึ้น ผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญด้านนี้จะต้องเพิ่มบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะช่วยเป็นแรงผลักดันให้องค์การมีข้อได้เปรียบในการแข่งขัน และมีความก้าวหน้าต่อไปอย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้ฝ่ายบริหาร และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น ได้อย่างมั่นใจ จึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวคิดหรือสมรรถนะใหม่ให้อยู่ในกรอบที่เสริมสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ให้แก่องค์กร โดยจะไม่มุ่งเน้นบุคลากรอย่างเดียวแต่จะมีมุมมองที่กว้างขึ้น ให้คลุมแนวคิดในเรื่องต่อไปนี้

1. แนวคิดด้านธุรกิจ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โอกาสทางตลาด ข้อจำกัดในการแข่งขัน รวมถึงความรู้เชิงวิเคราะห์ด้านการเงิน เทคโนโลยี จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กร เพื่อแสวงหากลยุทธ์ที่ดีในการดำเนินธุรกิจให้ก้าวหน้า และสู้คู่แข่งในโอกาสต่างๆ ได้

2. แนวคิดด้านเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สามารถบริหารกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีเทคนิคที่สร้างสรรค์ โดยเฉพาะในเรื่องของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การจ้าง การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดใหม่

3. แนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กร ไปเป็นกลยุทธ์ที่นำไปสู่การบริหารเชิงรุกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาและสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่ท้าทาย ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับงานขององค์กร และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นอกจากจะทราบแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่กล่าวมาแล้วนั้น เราจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเช่นกัน คือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ สภาพฐานะทางการเงิน การตลาด การผลิต การศึกษาค้นคว้าวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ระบบการบริหารข่าวสารข้อมูล บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร วัฒนธรรม ค่านิยม และระเบียบวินัยข้อปฏิบัติขององค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ได้แก่ บทบาทหน้าที่ของรัฐบาล ความก้าวหน้าทางวิชาการ เทคโนโลยี สภาพการแข่งขัน ในลักษณะเดียวกับ สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจ สังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

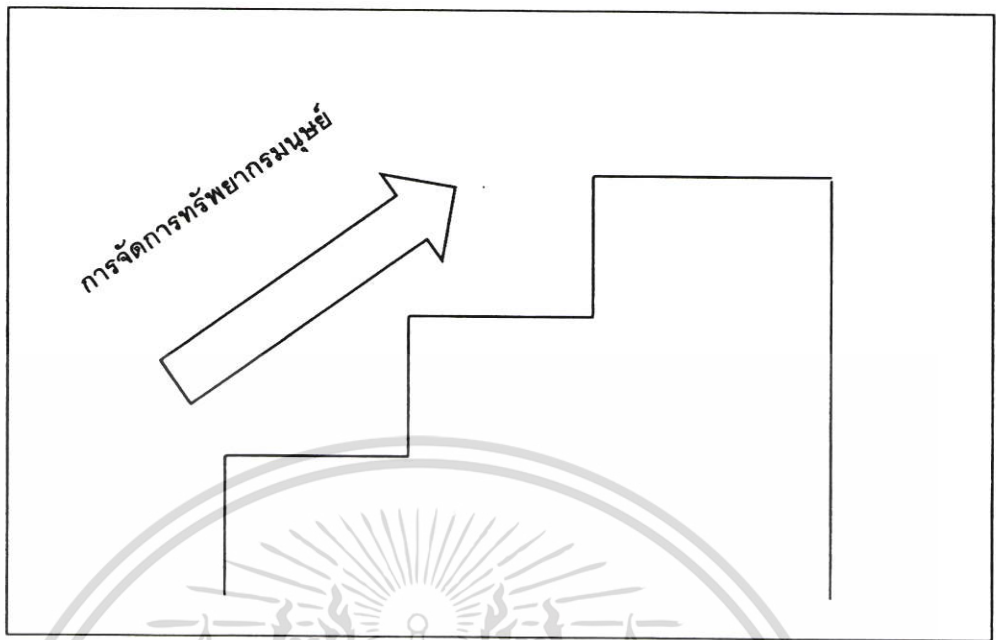
การเมือง และปัจจัยอื่นๆ เช่น ภัยธรรมชาติ ภาวะสงคราม เป็นต้น ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพและสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิลาวรรณ รัตพิศาล. 2544 : 1-9)

## 2.1.3 บทบาทและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 2.1.3.1 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ณัฐพันธ์ เชนรันทน์ (2545 : 16-18) กล่าวว่า ในอดีตการบริหารบุคคล (Personnel Administration) มีวัตถุประสงค์ที่แคบและเฉพาะเจาะจง โดยจะพิจารณาที่งานประจำของฝ่ายบุคคล (Personnel Department) โดยที่หน่วยงานด้านบุคลากรจะมีหน้าที่จัดหาและธำรงรักษาให้บุคคลอยู่ร่วมงานกับองค์กรเพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเท่านั้น ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญและขยายขอบเขตการดำเนินงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการ ในหลายระดับดังต่อไปนี้

1. สังคม งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากตามปกติแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม สบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต
2. องค์กร งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์กรต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์กรนั้นสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม
3. บุคลากร เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่จะต้องทำงานก็คือ เพื่อให้ตัวเองและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม เราจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่างๆของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากร เริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพ และวางแผนทางสำหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมสันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น



ภาพที่ 2.1 แสดงวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : ฌูพันธ์ เจริญพันธ์ (2545 : 18)

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์สำคัญที่จะช่วยขยายบทบาทหน้าที่งานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีขอบข่ายของการปฏิบัติที่กว้างขึ้น เพื่อครอบคลุมดูแลการปฏิบัติการกิจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและองค์กร ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้บุคลากร ใช้ทักษะความรู้ความสามารถปฏิบัติงานของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อช่วยองค์กรดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เพื่อช่วยคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีแรงจูงใจใฝ่หาผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน
4. เพื่อยกระดับความสามารถ และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
5. เพื่อพัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาขององค์กร

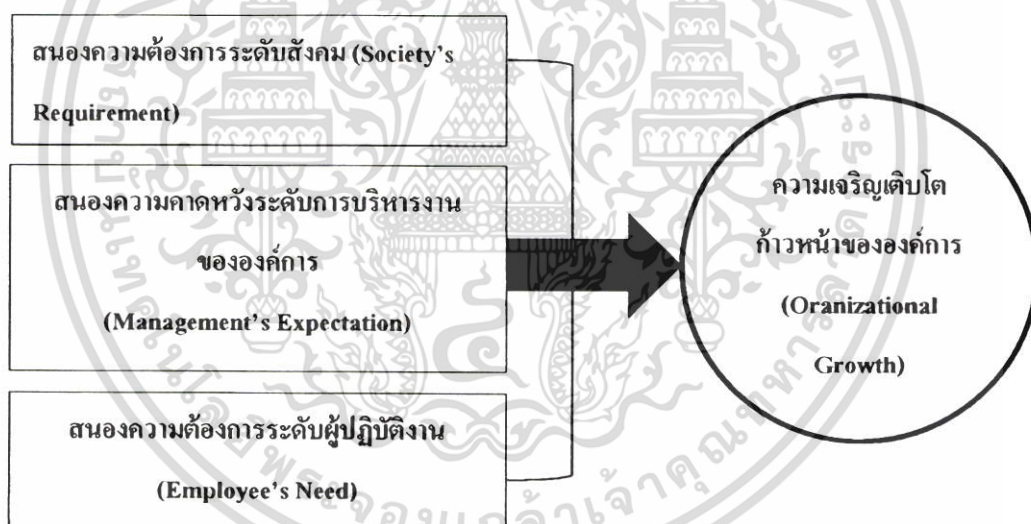
นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ ได้ดังนี้

1. สอนความต้องการระดับสังคม (Society's Requirements) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ทุกคนสมควรจะได้รับ ให้บุคลากรทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสม มีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สนองความคาดหวังระดับการบริหารงานขององค์กร ( Management's Expectation Organization ) ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีความคาดหวังที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อันจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องตระหนักภาระหน้าที่ที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการ จัดคนเข้าทำงาน โดยดูแลตั้งแต่ก่อนเข้าปฏิบัติงานระหว่างปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความมั่นใจ ความศรัทธา ให้แก่บุคลากรทุกคนที่จะเข้าร่วมงาน และสร้างความแข็งแกร่งให้ องค์กรต่อไป

3. สนองความต้องการระดับผู้ปฏิบัติงาน (Employee's Needs) องค์กรจะต้องตระหนักเสมอ ว่า บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีวิถีการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ครอบครัวยุค มีความสุข สังคมยอมรับยกย่อง และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากร มนุษย์จึงไม่ควรละเลยต่อความต้องการพื้นฐานที่บุคลากรทุกคนควรจะได้รับเพราะสิ่งเหล่านี้จะ ช้อนกลับมาสร้างความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ในท้ายที่สุด



ภาพที่ 2.2 ภาพรวมปัจจัยตอบสนองวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่างๆ  
ที่มา : วิลาวรรณ รพีพิศาล 2550 (อ้างถึง Flippo, 1987 : 189)

เกรียงศักดิ์ เขียวขี้ (2550 : 29) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะบรรลุความสำเร็จตาม ความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์เป็นเครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้อง ได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบครอบ และเขียนไว้เป็นลายลักษณ์ อักษร วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบความล้มเหลวของการบริหาร ความวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 7) กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แก่องค์กร และเพื่อพัฒนา ผลกระทบต่อการตัดสินใจขององค์กร และกระบวนการในส่วนที่เกี่ยวข้อกับความมั่นคง ความปลอดภัย ผลทางด้านจิตวิทยา และด้านสังคมวิทยาของบุคคลในองค์กร

โดยสรุปแล้ววัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้ (1) เพื่อช่วยสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (2) เพื่อใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (3) เพื่อบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และ (4) เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ

### 2.1.3.2 ระบบการบริหารงานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์

ระบบการบริหารงานบุคคลและทรัพยากรมนุษย์เริ่มต้นมาจากระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ไม่มีระเบียบ และหลักเกณฑ์เฉพาะที่แน่นอนจะบรรจุตั้งแต่ เลื่อนขั้นหรือเลื่อนระดับเป็นไปตามความพึงพอใจ เป็นผลให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ เพราะไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ หรือความเหมาะสมของบุคคล ในระยะต่อมาจึงได้พยายามปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับการบริหารงานมากที่สุดและได้ใช้มาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยสรุปแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่ใช้มี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System หรือ Spoil System) เป็นระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้เหตุผลทางการเมืองหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลักสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมเป็นประการหลัก ลักษณะทั่วไปของระบบอุปถัมภ์ จึงมีลักษณะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม ระบบนี้มีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น ระบบชুবเลียง (Spoil system) ระบบพรรคพวก หรือระบบเล่นพวก (Nepotiem) หรือระบบคนพิเศษ (Favoritism)

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยใช้วิธีการสอบรูปแบบต่างๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีคุณสมบัติครบตามต้องการ โดยไม่คำนึงถึงเหตุผลทางการเมือง หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นสำคัญ ระบบคุณธรรมได้ยึดหลักการ 4 ประการ ได้แก่ หลักความเสมอภาคในโอกาส หลักความสามารถ หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน หลักความเป็นกลางทางการเมือง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสภาพที่ได้มีการวิวัฒนาการถึงปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณธรรม ซึ่งมีหลักสำคัญ 4 ประการ ดังกล่าวมาแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังได้มุ่งเน้นพัฒนาคนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์ความก้าวหน้าทางด้านบริการมาประกอบหลักการบริหารบุคคลด้วย การบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ คือ (สมศักดิ์ กุลเทียง 2548 : 41-42)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. หลักความเสมอภาค ชีตถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน สำหรับผู้มีคุณสมบัติเท่าเทียมกันในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อกีดกัน หรือฐานะ เพศ ศิว และศาสนา

2. หลักความสามารถ ชีตถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิ เป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

3. หลักความมั่นคง การปฏิบัติงานถือว่าเป็นอาชีพมั่นคงถาวร การให้ออกจากงานนั้นจะต้องมีเหตุผลที่ เมื่อพ้นจากงานแล้ว โดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนค่าดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัถภาพ

4. หลักความเป็นธรรมทางการเมือง ชีตถือว่าข้าราชการประจำจะต้อง ไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบนิเทศ เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม

6. หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการที่จะใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยมีการแต่งตั้งหรือการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และความถนัด

7. หลักความซุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติโดยการละเว้นการเลือกที่รักมักที่ชัง โดยมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ ชีตหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

8. หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีสวัสดิการและบริการต่างๆ เพื่อที่จะเป็นการเอื้ออำนวยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้อุถุสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่างๆ

9. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในทางป้องกันการกระทำผิดและประพฤตมิชอบของบุคลากร และการกวดขันผู้กระทำผิดลงโทษโดยหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือในคุณค่าและศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล ชีตหลักประชาธิปไตยในการทำงาน สร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน

11. หลักประสิทธิภาพ การทำงานใดๆจะต้องให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายให้น้อยที่สุด

12. หลักการศึกษาวิจัย การบริหารงานบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหา อุปสรรคต่างๆ เพื่อจะได้ นำวิถวิชาการ มาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โดยสรุปแล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 2 ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ซึ่ง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมัยใหม่จำเป็นต้องใช้ระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารจัดการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนูญาดเห็นาไปไซประเยชนดานการค่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มาเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### 2.1.3.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พะยอม วงศ์สารศรี (2544 : 6) ได้สรุปความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ (1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ช่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น (2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร (3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ช่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและ ผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุข มีความเข้าใจที่คิดต่อกัน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการในรูปของทุนมนุษย์ดังต่อไปนี้ (1) ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กร (2) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังคงส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น (3) ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ ความสามารถแบบหลากหลาย (4) ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่อมจะช่วยเหลือให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์การและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจในการบริหารงาน องค์กรใดมีระบบการบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ มีผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย องค์กรจะเจริญก้าวหน้า นักบริหารจึงให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ว่าจะป็นองค์กรของเอกชนหรือองค์กรของรัฐบาล ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ (1) ช่วยให้นักงานในองค์กรได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ทำให้พนักงานรักงาน รักองค์กร ทำให้งานขององค์กร ในภาพรวมเกิดความมั่นคง และบรรลุเป้าหมาย (2) ช่วยพัฒนาองค์กร องค์กรประกอบด้วยบุคลากร เมื่อระบบการบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างดีด้วยบุคลากรก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ องค์กรย่อมเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคง สามารถขยายงานให้กว้างขวางออกไป (3) ช่วยพัฒนาระบบสังคมและประเทศชาติ ในสังคมประกอบด้วยองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน เมื่อองค์กรมั่นคงก้าวหน้าก็ส่งผลกระทบต่อสังคมให้ก้าวหน้าตามไปด้วย เพราะบุคคลในสังคมมีอาชีพ มีรายได้ จะช่วยพัฒนาระบบสังคมพื้นฐาน คือครอบครัวให้มั่นคง และขยายไปสู่ระบบสังคมชุมชนที่กว้างออกไป จนเน้นความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ ซึ่งหมายถึงว่าความเจริญมั่งคั่งของประเทศชาติเกิดจากบุคคลในชาติมีคุณภาพ ที่จะต้องอาศัยระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความสามารถส่วนบุคคล ในระบบครอบครัว ระบบการทำงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารที่ดีของผู้ที่รับผิดชอบระดับต่างๆ

พิชิต เทพวรรณ (2554 : 26) กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์กร ทุกฝ่ายงานหรือทุกแผนกงานล้วนแล้วแต่ต้องมีความเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นผู้สรรค์สร้างงานให้กับองค์กรดังนั้นการได้มา รักษา และพัฒนาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพนั้น จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์กับหลายฝ่าย โดยเมื่อก้าวถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถสรุปได้ดังนี้ (1) ด้านพนักงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้ และความสามารถของตนเองมาใช้ในการที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาส มีความก้าวหน้าในอาชีพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน (2) ด้านองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบัน และในอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทาง และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (3) ด้านสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการจ้างงาน ทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดี อันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศได้ต่อไป

จากความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้างต้นนี้จะพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เพียงจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร หรือพนักงาน แต่ยังรวมไปถึงสังคมและประเทศชาติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาในเรื่องนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในองค์กร

#### 2.1.3.4 บทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

Ivancevich (2001:36) ได้แสดงโมเดลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Diagnostic Model of Human Resource Management) เกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Process) แนวใหม่จากทฤษฎีของ John M. Ivancevich จะแบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ด้านโดยมุ่งเน้นแต่ละกระบวนการด้านคน และผลลัพธ์ (Focus of Each Process in on People and Results)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (Acquiring Human Resources) ประกอบด้วย
  - 1.1 โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (Equal employment opportunity : EEO)
  - 1.2 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
  - 1.3 การออกแบบงานและการวิเคราะห์งาน (Job analysis and design)
  - 1.4 การสรรหา (Recruitment)
    - ภายในประเทศ (Domestic)
    - ระหว่างประเทศ (International)
  - 1.5 การคัดเลือก (Selection)
    - ภายในประเทศ (Domestic)
    - ระหว่างประเทศ (International)
2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (Rewarding Human Resources) ประกอบด้วย
  - 2.1 ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance evaluation)
  - 2.2 การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation)
  - 2.3 ผลประโยชน์และบริการ (Benefits and services)
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Developing Human Resources) ประกอบด้วย
  - 3.1 ฝึกอบรม (Training)
  - 3.2 การพัฒนา (Development)
  - 3.3 การวางแผนอาชีพ (Career planning)
  - 3.4 วินัย (Discipline)
4. การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Maintaining and Protection Human Resources) ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 แรงงานสัมพันธ์และการต่อรองโดยรวม (Labor relation and collective bargaining)

4.2 ความปลอดภัย สุขภาพ และ ความสะดวกสบาย (Safety, health and wellness)

4.3 การประเมินผล (Evaluation)

สุนันทา เลहनันท์ (2542 :15) ได้กล่าวว่า การกิจหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ถือเป็นหัวใจหลักขององค์กรที่จะต้องจัดให้ตอบสนองต่อนโยบายและกลยุทธ์ทางธุรกิจ สมาคมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Society of Human Resource Management ) แห่งประเทศสหรัฐอเมริกาได้แบ่งการกิจหลักไว้ 6 ด้านรวมทั้งกิจกรรมสำคัญของการกิจหลักดังกล่าวมีดังนี้ (Mondy, R.W. and Noe, R.M. 1996 : 6-9)

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา และการคัดเลือก (Human Resource Planning, Recruitment and Selection)

1.1 จัดทำ การวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดรายละเอียดเฉพาะของงานแต่ละงานภายในองค์กร

1.2 พยายามทำความเข้าใจความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

1.3 จัดทำ แผนและปฏิบัติตามแผนเพื่อให้บรรลุตามข้อกำหนดที่วางไว้

1.4 สรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุจุดหมาย

1.5 คัดเลือกและดำเนินการจ้างพนักงานเพื่อบรรจุในงานต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในองค์กร

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development)

2.1 ปฐมนิเทศและฝึกอบรมพนักงาน

2.2 ออกแบบและปฏิบัติตาม โครงการพัฒนาองค์กรและการบริหาร

2.3 ออกแบบระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

2.4 ช่วยเหลือพนักงานในการจัดทำ แผนพัฒนาอาชีพ

3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ (Compensation and Benefit) ออกแบบและปฏิบัติตามระบบการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์เกี่ยวกับสำหรับพนักงานทุกคนตรวจสอบให้มั่นใจว่าการจ่ายค่าตอบแทนและการให้ผลประโยชน์เกี่ยวกับมีความยุติธรรมเสมอภาค และพอเพียง

4. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

4.1 ออกแบบโปรแกรมและปฏิบัติตาม โปรแกรม เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

4.2 ให้ความช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหาส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ปฏิบัติงาน

5. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and Labor Relations) ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางระหว่างองค์กรและสหภาพออกแบระบบการปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และการร้องทุกข์

6. การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research)

6.1 จัดทำ สารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์

6.2 ออกแบบระบบการสื่อสารของพนักงาน และนำ ระบบไปปฏิบัติ

ธงชัย ถันดิวงษ์ (2542 : 40) ได้สรุปหน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคล (The Personnel Management Process) ที่ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันดังนี้

1. การออกแบบงานและการวิเคราะห์เพื่อจัดแบ่งตำแหน่งงาน (Task Specialization Process)
2. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning Process)
3. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection Process)
4. การปฐมนิเทศบรรจุพนักงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Induction and Appraisal Process)
5. การอบรมและพัฒนา (Training and Development)
6. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation Process)
7. การทะนุบำรุงรักษาทางด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ (Health Safety Maintenance Process and Labor Relations)
8. การใช้วินัย และการควบคุมตลอดจนการประเมินผล (Discipline Control and Evaluation Process)

ฉัตรพันธ์ เจริญรัตน์ (2546 : 18) ได้จำแนกหน้าที่ของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. หน้าที่เกี่ยวกับองค์กร เป็นหน้าที่ของงานทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับระบบการดำเนินงานของทั้งองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกหน้าที่ของงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1.1 กำหนดนโยบาย หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่เกี่ยวกับนโยบายด้านบุคลากรรวมและเฉพาะของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะทำ หน้าที่จัดเตรียมข้อมูลที่มีความสำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ให้กับผู้บริหาร ตลอดจนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรขององค์กร ทั้งในด้านภาพรวมและนโยบายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับแต่ละหน่วยงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ให้คำแนะนำ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะเช่นเดียวกับหน่วยงานหน้าที่อื่นๆ ภายในองค์กร จะต้องมีความชำนาญในสาขาวิชาชีพที่ตนปฏิบัติ ซึ่งได้แก่งานที่สัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนับตั้งแต่การดึงดูด การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การประเมินผล ตลอดจนงานดูแลเกี่ยวกับผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัย และแรงงานสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น เมื่อผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานด้านอื่นหรือบุคลากรทั่วไปมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ ก็สามารถขอคำแนะนำได้จากหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เช่น ต้องการเพิ่มหรือลดกำลังคน มีความสงสัยเกี่ยวกับระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับข้อกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

1.3 ให้บริการ หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะเป็นหน่วยงานสนับสนุน (Staff) มีหน้าที่ในการให้การสนับสนุนและคำปรึกษาแก่สาขาหลัก (Line) เมื่อเกิดปัญหาหรือความต้องการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การให้บริการอาจมีลักษณะเป็นบริการเมื่อมีหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเกิดความต้องการหรือร้องขอ นอกจากนี้หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์อาจมีการจัดงานบริการในด้านต่างๆ ในระดับองค์กร หน่วยงาน หรือบุคลากร เช่น โครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาและวางแผนชีวิตแก่บุคลากร การรับคำร้องทุกข์การรณรงค์เรื่องความปลอดภัย หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสนับสนุนสวัสดิการต่างๆ ภายในองค์กร การออกวารสารหรือหนังสือเวียน

1.4 ควบคุม การควบคุมกำลังคน (Man Power Control) ถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญของงานทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถ้าองค์กรมีบุคลากรในจำนวนที่มากเกินไปกว่าจำนวนงานก็จะก่อให้เกิดรายจ่ายที่สูงเกินไป ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรมีบุคลากรน้อยเกินไปก็จะส่งผลให้งานล่าช้า บุคลากรแต่ละคนทำงานหนักเกินไปกำลัง ซึ่งอาจก่อให้เกิดการขาดประสิทธิภาพในการทำงานเกิดอันตรายในการปฏิบัติงาน เกิดความเครียดหรือการหมดไฟในการปฏิบัติงาน (Burn Out) ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียขึ้นแก่องค์กร ในระยะยาว ดังนั้นหน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำหน้าที่ตรวจสอบและปรับปรุงแผนงานที่เกี่ยวข้องกับกำลังคนขององค์กรให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการอยู่ตลอดเวลา

2. หน้าที่เกี่ยวกับสมาชิกขององค์กร นอกจากหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่โดยตรงกับสมาชิกทุกคนขององค์กร ซึ่งเป็นงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่หน่วยงานบุคลากรจะต้องปฏิบัติ หน้าที่ของงานทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกได้ ดังต่อไปนี้

2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ (Corporate Human Resource Planning) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกำลังคนที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง โดยที่แผนการนี้จะต้องมีความสัมพันธ์เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สอดคล้อง และสนับสนุนแผนกลยุทธ์ นโยบายขององค์กร และแผนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น

2.2 การจ้างงาน ได้แก่ การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่สุดเข้าร่วมงานกับองค์กร หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้สัมพันธ์กับนโยบายรวมขององค์กรและความต้องการแรงงานของแต่ละหน่วยงาน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรอาจกระทำ โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์เพียงลำพัง หรืออาจอาศัยความร่วมมือกันของบุคคลหลายฝ่ายภายในองค์กร เมื่อสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งแล้ว หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำ หน้าที่ตรวจสอบเอกสารและความถูกต้องของข้อมูลอย่างละเอียดอีกครั้งก่อนทำ สัญญาจ้างงานรับบุคคลเข้าทำงานเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถรับบุคคลที่เหมาะสมเข้าร่วมงาน ตลอดจนดำเนินกิจกรรมต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศและการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้น สร้างทัศนคติที่ดีและจงใจให้บุคคลทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.3 การจัดการด้านตำแหน่งงาน คือการดำเนินการรับและบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกกำหนดเมื่อมีบุคลากรใหม่เข้าร่วมงานกับองค์กร การประเมินผลงานการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของแต่ละบุคคลให้เป็นไปอย่างยุติธรรมตามกฎหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร เมื่อมีการขยายงานหรือปรับโครงสร้างขององค์กร จะต้องมีการวางแผน และกำหนดบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ หรือโครงสร้างงานใหม่ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างบุคลากร และเกิดความสมดุลในองค์กร

2.4 การฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำ ให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตได้อย่างมั่นคง มีพัฒนาการที่ยั่งยืน (Sustain Growth and Development) และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว คึงแนวความคิดของ “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ที่องค์กรต้องพัฒนาและปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ และพัฒนาการของสมาชิก หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำ หน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการตรวจสอบความต้องการในการฝึกอบรม (Need Assessment) ขององค์กรของแต่ละหน่วยงาน และของบุคลากร เพื่อนำ ข้อมูลมาประกอบการวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายหลังจากการจัดการฝึกอบรม จะต้องมีการตรวจสอบและติดตามผลว่าการฝึกอบรมที่ผ่านไประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพียงใด สมาชิกที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ พฤติกรรม และทัศนคติตามที่ต้องการหรือไม่ ตลอดจนต้องดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างเต็มที่ในอนาคต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.5 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ได้แก่ การประเมินค่างาน (Job Evaluation) ศึกษาเปรียบเทียบ และกำหนดอัตราค่าจ้างภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม ตามหลักการที่ว่า “งานที่เท่ากันต้องได้ผลตอบแทนที่เท่ากัน (Equal Work, Equal Pay)” งานในส่วนนี้จะต้องทำ การสำรวจ ศึกษา และเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างทั่วไปในสังคม เพื่อที่จะใช้ในการ กำหนดอัตราค่าจ้างรวมขององค์กรมิให้สูงหรือต่ำกว่าอัตรามาตรฐานของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมใน ลักษณะเดียวกันมากนัก การให้ผลประโยชน์และสวัสดิการแก่บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วน ส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การให้ผลประโยชน์เสริมในรูปแบบต่างๆ ซึ่งมี ส่วนช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรอีกเช่นกัน

2.6 การธำรงรักษา คือหน้าที่ในการธำรงรักษามูลค่าการ ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับ องค์กรอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และเป็นระยะเวลาชวาวนาน โดยการพัฒนาสร้างขวัญและ กำลังใจ (Morale) ความผูกพัน (Commitment) ตลอดจนความจงรักภักดี (Loyalty) ที่มีต่อองค์กร ให้เกิดขึ้นในตัวพนักงาน

2.7 ระเบียบวินัย คือหน้าที่การรักษากฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรให้เดิน ไปตามที่กำหนด เพื่อให้บุคลากรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยและ เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

2.8 แรงงานสัมพันธ์ คือหน้าที่ในการจัดการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กร พนักงาน และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ตั้งแต่รัฐบาล สมาคมวิชาชีพ สมาคมแรงงานและกลุ่มผู้ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและมี ภาพลักษณ์ที่ดี ไม่มีอุปสรรคหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น

2.9 กิจกรรมอื่น การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวาง นอกจากจะมี หน้าที่ต่างๆ ข้างต้น งานด้านทรัพยากรมนุษย์ยังต้องเกี่ยวข้องกับกิจกรรมอื่นเช่น การให้คำปรึกษา คำ แนะนำ หรือบริการพิเศษแก่พนักงาน การให้บริการแก่สังคม โดยที่กิจกรรมเหล่านี้จะเกี่ยวพัน และสนับสนุนให้กิจกรรมอื่นดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นางนุช วงษ์สุวรรณ (2553 : 11-12) บทบาทหน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ องค์กรมีการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นสมาคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Society for Human Resource Management : SHRM) ของ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดไว้ 6 บทบาทหน้าที่หลักดังต่อไปนี้ (Byars & Rue 1997:5)

1. การวางแผน การสรรหา และการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning recruitment and selection) มีหน้าที่ดังนี้

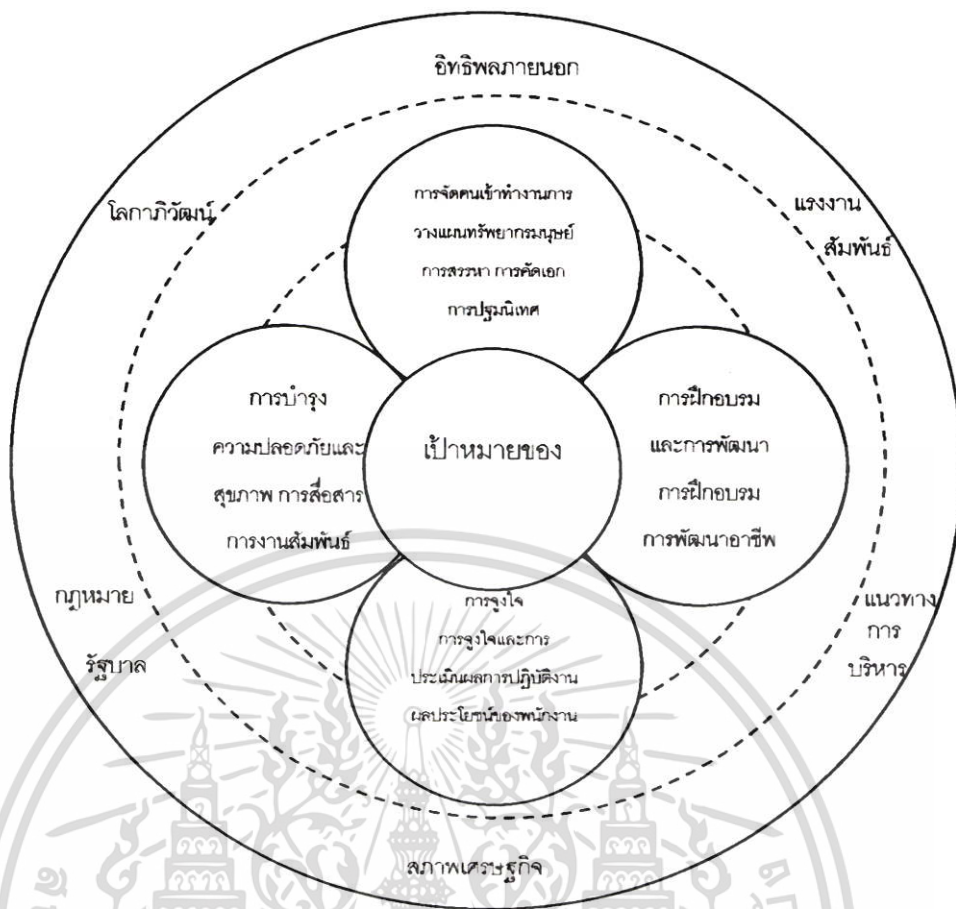
1.1 การวิเคราะห์งานเพื่อสร้างความต้องการเฉพาะของงานแต่ละงาน

1.2 การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.3 การพัฒนาและจัดทำแผนปฏิบัติการตามความต้องการที่กำหนดไว้
  - 1.4 การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการขององค์กร
  - 1.5 การคัดเลือกและบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง
  2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human resource development) มีหน้าที่ดังนี้
    - 2.1 การปรุมนิเทศ และฝึกอบรมพนักงาน
    - 2.2 การออกแบบการปฏิบัติงานตามแผนและจัดโปรแกรมการพัฒนา
    - 2.3 การจัดตั้งทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
    - 2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
    - 2.5 การประเมินพนักงานเพื่อการพัฒนาอาชีพ
  3. การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits) มีหน้าที่ดังนี้
    - 3.1 การบริหารระบบการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เพื่อพนักงาน
    - 3.2 การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม
  4. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations) มีหน้าที่ดังนี้
    - 4.1 การรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพแรงงาน
    - 4.2 การออกแบบแนวปฏิบัติงานที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและสหภาพ  
แรงงาน
  5. ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย (Safety and Health) มีหน้าที่ดังนี้
    - 5.1 การบริหารด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงาน
    - 5.2 การแก้ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
  6. การวิจัยทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Research) มีหน้าที่ดังนี้
    - 6.1 การจัดหาข้อมูลและสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์
    - 6.2 การจัดระบบการสื่อสารข้อมูลการดำเนินงานของพนักงาน
- เดอเซนโซและโรบบินส์ (Decenzo & Robbins 2002 : 39) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยหน้าที่พื้นฐาน 4 หน้าที่ ดังนี้
1. การจัดคนเข้าทำงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมเข้ามาทำงาน
  2. การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
  3. การจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
  4. การบำรุงรักษา ให้บุคลากรอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยมีสภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : นงนุช วงษ์สุวรรณ 2553 (อ้างอิง Decenzo & Robbins , 2002 : 39)

ดังนั้นจากแนวคิดในเรื่องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของนักวิชาการแต่ละคนตามข้างต้นจะเห็นว่าจะออกมาในแนวทางเดียวกัน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดต่างๆมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับองค์การที่ทำการศึกษา ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้ คือ การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การกำหนดงานหรือการออกแบบงาน

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.4.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะประเทศที่มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมล้วนให้ความสำคัญและเอาใจใส่ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานอันเป็นทรัพยากรสำคัญในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม หาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เราจะพบว่า มี ผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายที่น่าสนใจไว้ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2533 : 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตในการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุค

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538 : 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

นฤตล มีเพชร (2541 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจ และความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ และคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

พรสุข อัสวานีเวศน์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์การ ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ

เสรี สัจจะธีระกุล (2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องของสภาพการทำงานโดยทั่วไป ค่าจ้างสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงาน

ฉัทธา ขันธเกษ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสถานประกอบการ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์ อันที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

เจษฎา เขียวนิล (2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานที่มีต่องานหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้อกับการทำงาน ซึ่งถ้าพนักงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กร

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลแต่ละคนจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมหนึ่งๆ ได้โดยมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินคืออยู่ดีเหมาะสมตามสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตที่ดีต้องครอบคลุมในทุกๆ มิติ ทั้งกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ได้ถึงคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ โดยมีผลมาจากความรู้สึกพึงพอใจในสภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้รับการตอบสนองความต้องการ บุคลากรก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร จนสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

#### 2.4.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานในความพอใจความต้องการปฏิบัติงานของคน และเป็นผลสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางบริหารและนโยบายขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด จะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติและตอบสนองความต้องการที่องค์กรมุ่งหวังให้เป็นไปตามเป้าหมายได้หรือไม่ มีผู้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่น่าสนใจไว้ดังนี้

Richard E. Walton (อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร, 2540) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นสภาพตัวบุคคลหรือสังคม โดยลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (ในหนังสือ Criteria for Quality of Work life) โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นก็คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคมของบุคลากรหรือผู้ที่ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำครึอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Bruce and Blackburn (1992:15-16,อ้างถึงใน ปฐมา วงษ์อุ้น. 2544 : 4 2-44) กล่าวว่า องค์กรประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิต มีดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคมซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. ระบบการบริหารซึ่งหมายถึงนโยบายบุคลากรที่ได้รับการบริหารอย่างเป็นธรรม การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและการทำงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและค่านายจ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของแรงงาน หรือบุคคลในองค์กร

## 2.5 ลักษณะธุรกิจ และระบบการบริหารงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

### 2.5.1 ข้อมูลพื้นฐานของบริษัท

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2539 ด้วยการร่วมทุนระหว่างผู้ถือหุ้นชาวไทย และชาวญี่ปุ่น โดยประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่งให้กับบริษัทผลิตรถยนต์รายใหญ่ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจาก B.O.I. ในเดือน เมษายน พ.ศ.2540 ได้รับการรับรองระบบ ISO 9000, ISO 14001 และ ISO/TS 16949:2002 และได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน

### 2.5.2 นโยบายการทำงาน โดยมี 6 หัวข้อหลักต่างๆ ดังต่อไปนี้

#### 1. สร้างพื้นที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย "อุบัติเหตุเป็นศูนย์"

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ส่งมอบสินค้ามีคุณภาพให้แก่ลูกค้า
3. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ได้ตามจำนวนที่จำเป็นในเวลาที่จำเป็น
4. รักษาผลกำไร
5. พัฒนาบุคลากร และการอบรม
6. ความรับผิดชอบต่อสังคม และการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อม

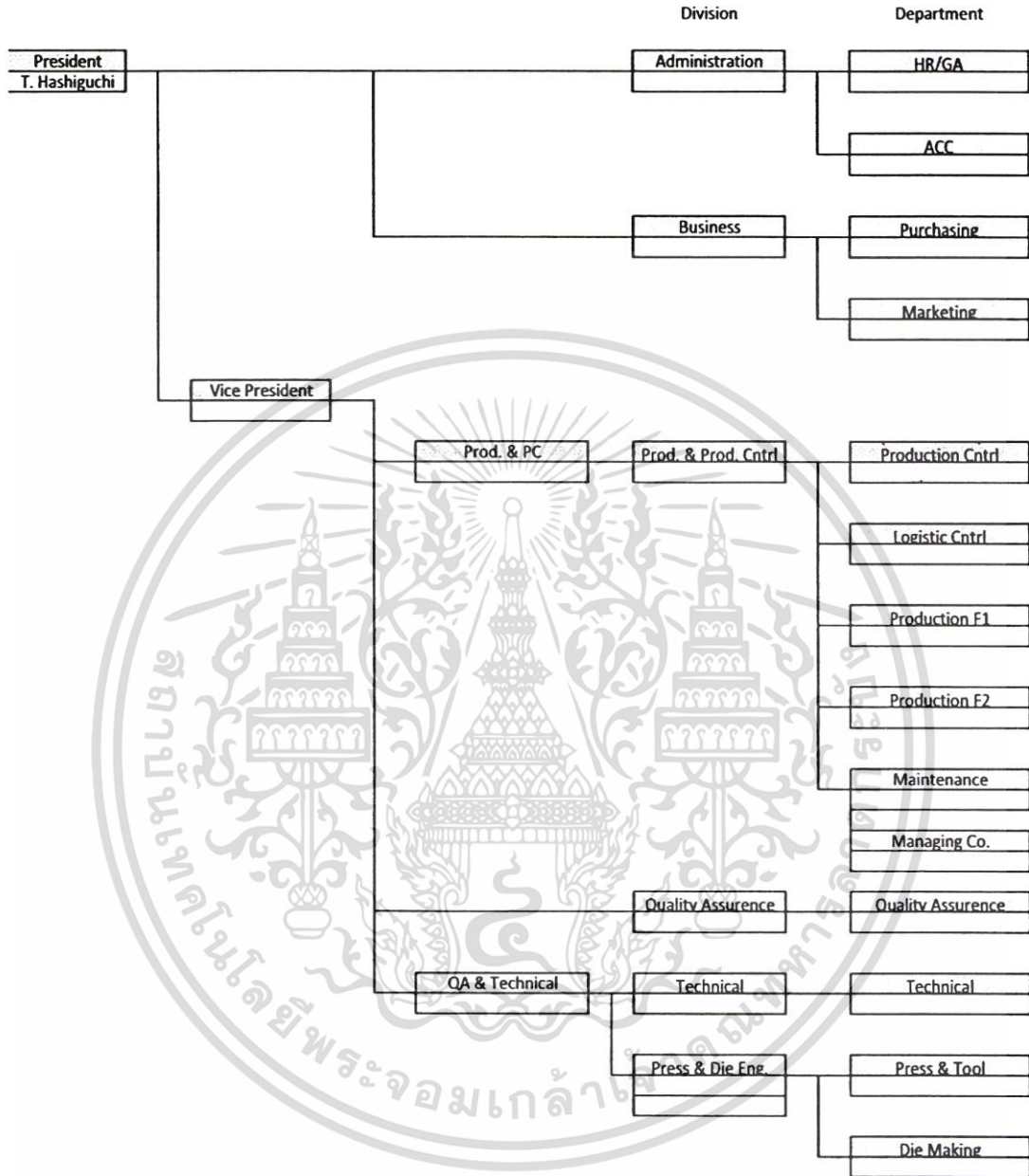
### 2.5.3 สวัสดิการของบริษัท

ตารางที่ 2.1 รายการสวัสดิการของบริษัท

รายการสวัสดิการ	
โบนัสประจำปี	เงินช่วยเหลือค่าเดินทางเทศกาลสงกรานต์
ค่าครองชีพ	ค่าเดินทาง
ค่าตอบแทนการทำงานในเวลากลางคืน	ค่าเช่าบ้าน
เบี้ยขยันรายเดือน	ค่าน้ำมัน
เบี้ยขยันรายปี	ประกันชีวิตสูงสุด
รางวัลอายุการทำงาน	ค่ารักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัว
เครื่องแบบพนักงาน	ของเยี่ยมพนักงานกรณีเจ็บป่วย
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	ค่าท่องเที่ยวประจำปี
เงินเกษียณอายุ	ของขวัญบุคคลในครอบครัว
เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน	ของขวัญวันเกิดพนักงาน
เงินช่วยเหลืองานศพบุคคลในครอบครัวพนักงาน	ของขวัญรับขวัญเด็กแรกเกิด
เงินช่วยเหลือค่าอาหารนอกสถานที่	เงินช่วยเหลือค่าเดินทางเทศกาลสงกรานต์
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ค่าเล่าเรียนบุตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.5.4 โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์กร

ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์  
ณ.วันที่ 21 มิ.ย.2558

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ (2546 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในกิจการกับความคิดเป็นของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (3) เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบริษัทที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 173 บริษัท จากประชากรทั้งสิ้น 305 บริษัท โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจงตามวัตถุประสงค์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแจกแจงแบบเอ และวิธีการของสตีเวนสัน นิวแมนคูลส์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผล

ผลการวิจัยพบว่า (1) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาและด้านพบว่า การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีค่าคะแนนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละหัวข้อของแต่ละด้านพบว่าด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบประโยชน์และการให้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับรูปแบบประโยชน์และการให้บริหารมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากทุกหัวข้อ โดยหัวข้อเกี่ยวกับการดำเนินการร้องทุกข์มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีหัวข้อที่เกี่ยวกับการคัดเลือกมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันทางด้านเพศ อายุ และอายุงาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน ปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านขนาดของเงินจดทะเบียน จำนวนพนักงานผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์กร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในกิจการที่แตกต่างกันทางด้านประเภทของการประกอบการและกลยุทธ์ในการบริหาร มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แตกต่างกัน (3) จากผลการวิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน และการสรรหาบุคลากรให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับการดำเนินความปลอดภัย

กุศิช น้อยแสง (2545 : บทคัดย่อ) การศึกษาบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัทในเครือซิเมนต์ไทยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย และวิเคราะห์บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์บริษัทในเครือซิเมนต์ไทยตามแนวคิด Human Resource Champion ของ Dave Ulrich ซึ่งประกอบไปด้วยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4 บทบาท คือ Strategic Partner, Administrative Expert, Employee Champion และ Change Agent การศึกษาได้ศึกษาจากเอกสารและการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 65 คนจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 74 คน

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยมีบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้าน Administrative Expert มากที่สุด ( $X = 3.78$ ) โดยมีความเด่นชัดในเรื่อง การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และบทบาทที่บริษัทมีน้อยที่สุด ได้แก่ บทบาทในด้าน Strategic Partner ( $X = 3.5$ ) สำหรับบทบาทด้าน Employee Champion และ Change Agent มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน ( $X = 3.76$  และ  $3.67$  ตามลำดับ) ในภาพรวมบริษัทในเครือซิเมนต์ไทยมีบทบาททั้ง 4 ด้านอยู่ในเกณฑ์มาก ( $X = 3.67$ ) ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเห็นต่อการสร้างผลงานเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร โดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรเพิ่มบทบาทด้าน Strategic Partner และการเรียนรู้ระบบการบริหารงานใหม่ๆ รวมทั้งการนำเครื่อง (Tool) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้มากขึ้น

ผู้ศึกษาได้เสนอแนะเพื่อปรับบทบาทหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้องกับแนวโน้มและทิศทางความต้องการของธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต โดยหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งเน้นบทบาทด้าน Strategic Partner และ Change Agent โดยเฉพาะด้าน Strategic Partner ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะที่เป็น “ผู้เล่น” (Player) มิใช่แค่ “หุ้นส่วน” (Partnership) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของธุรกิจได้โดยตรง สำหรับบทบาทด้าน นั้น จะต้องนำเครื่องมือ ทางด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์มาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อย่างรวดเร็ว และจำเป็นต้องสร้าง รักษา กระตุ้น จูงใจและพัฒนาความรู้ ความสามารถของ พนักงานในองค์กรให้สูงขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะของพนักงานให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

เสรี สัจจะธีระกุล (2550:บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานเลนส์ สายตาในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 370 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราวัดประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test วิธีวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows ในการ ประมวลผล ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.25$ ) และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.86$ )
2. พนักงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่ามาก มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธวัชชัย พานิชพิ้งรัก (2554 : บทคัดย่อ) การวิจัยเชิงสำรวจนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ (2) สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของพนักงานในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ (4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสวน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุตสาหกรรมโรจนะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนกุมภาพันธ์ 2555-มีนาคม 2555 วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test และ F-test และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 26-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทำงานกับบริษัทต่ำกว่า 2 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานและมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท (2) พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และบรรจุ ด้านการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ (3) พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลของชีวิตและสภาพจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านสิทธิความเป็นส่วนตัว ความเป็นเกียรติ และความนับถือ ด้านความสอดคล้องทางสังคมด้านการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสามารถและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ (4) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสวนอุตสาหกรรม โรจนะ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบันและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนสถานภาพ และระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (5) อิทธิพลของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่า การบริหารด้าน การบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา และด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสวน อุตสาหกรรมโรจนะ

เจษฎา เขิชนิล (2554 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) ศึกษาระดับอำนาจบังคับบัญชาของ บริษัท ไทย บริคส โคน จำกัด 3) ศึกษาระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาของ บริษัท ไทยบริคส โคน จำกัด และ 4) ศึกษาอิทธิพลของอำนาจและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไทยบริคส โคน จำกัด กลุ่มตัวอย่างได้มาจาก การสุ่มอย่างง่ายด้วยขนาดตัวอย่าง 293 คน โดยใช้แบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ทางสถิติ สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ในภาพรวมพนักงานระดับปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ในภาพรวมการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
3. อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านอำนาจตามตำแหน่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05
4. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาด้านลักษณะส่วนตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งโดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 1,200 คน (ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ณ. วันที่ 21 มี.ย. 2558)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ใช้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

สูตร

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

เมื่อ  $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง

$N$  คือ ขนาดประชากร

$e$  คือ ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าประชากรที่ยอมรับที่ระดับ 0.05

$$n = \frac{1,200}{1 + (1,200(0.05^2))}$$

$$n = 300 \text{ คน}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากรที่ศึกษา

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามจะถูกนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ โดยคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือกตอบ และคำถามแบบเปิด ที่ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย และขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัย ประกอบด้วย

1. ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์ต่างๆทั้งในและต่างประเทศ
2. จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้านำมาสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด และแบบสอบถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพ, ประเภทการจ้าง, ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งครอบคลุมตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยคำถามจำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการจัดการความปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านการออกแบบงาน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของริท ลิเคิร์ต

(Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

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

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ซึ่งครอบคลุมตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ
5. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน จำนวน 5 ข้อ
6. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของริน ลิเคิร์ต (Rensis Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 : 107-108) โดยกำหนดคะแนนไว้ 5 ระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
ความเห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบขอคำแนะนำและพิจารณาความเที่ยงตรงในเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแนะนำแก้ไขแล้วนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาอีกครั้ง รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล	อาจารย์ประจำคณะกรรมการบริหารและจัดการ	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2	นาย วีระชัย ไพศรี	ผู้จัดการทั่วไปส่วนงานการผลิต	บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์
3	นางสาว กนกภรณ์ อู่คำธร	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล	บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยจะใช้วิธีของ Cronbach ค่าความเชื่อมั่นที่หาโดยวิธีนี้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์แอลฟา” ( $\alpha$ ) มีสูตร ในการหาความเชื่อมั่นวิธีนี้คือ

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right\} \quad (3.1)$$

เมื่อ  $\alpha$  แทน ค่าความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$  แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สำหรับค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ค่าเชื่อมั่นยอมรับได้คือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 ที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มนุษย์ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องได้ค่าแอลฟา ( $\alpha$ ) ไม่ต่ำกว่า 0.70 โดยผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ดังแสดงในตารางที่ 3.2 - ตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.930
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	0.943
ด้านการจัดการความปลอดภัย	0.789
ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.926
ด้านการออกแบบงาน	0.923
รวม	0.954

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	0.954
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	0.829
ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.946
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	0.934
ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน	0.898
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	0.924
รวม	0.944

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจะค้นหาข้อมูลโดยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

#### 3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

1. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยคือ พนักงาน

ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยมีการจัดทำหนังสือจาก คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึง ผู้บริหารบริษัท ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เพื่อขออนุญาตสอบถามข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว พร้อมหนังสือขออนุญาตสอบถามข้อมูลไปให้กลุ่มตัวอย่างในพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 รายและเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเอง

### 3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สถิติ ในรายงานต่างๆ เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา และนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ตอบกลับมาได้แล้ว นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์จากนั้นนำมาตรวจการให้คะแนนและนำผลคะแนนที่ได้มาประมวลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ข้อมูลจะถูกวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ว่าขึ้นอยู่กับตัวแปรใดเป็นสำคัญโดยมีวิธีการดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับมา

2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ซ่อมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยการใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดย

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปรนำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2554 : 74)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึงระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึงระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.501 – 5.000	มากที่สุด
3.501 – 4.500	มาก
2.501 – 3.500	ปานกลาง
1.501 – 2.500	น้อย
1.000 – 1.500	น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้เกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2554 : 74)

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 0.000 – 0.999 หมายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระหว่าง 1.000 ขึ้นไป หมายถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายเป็นการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบการพรรณนาในส่วนของข้อมูลปลายเปิด (Open Ended) ซึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 3. การทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกร์ว	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
<p>สมมติฐานที่ 2 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 4 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 5 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์</p>	Multiple Linear Regression
<p>สมมติฐานที่ 6 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์</p>	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 7 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม : บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์	Multiple Linear Regression

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 ด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) เป็นการวัดแนวโน้มเข้าสู่ศูนย์กลางของข้อมูลที่นิยมใช้มากที่สุด เหมาะกับข้อมูลที่มีการแจกแจงแบบสมมาตร (Normal Symmetric) หาได้จากผลรวมของข้อมูลทั้งหมด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 182-283) ใช้สำหรับแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป โดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ

X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
$\bar{X}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
$\sum x$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับค่าเฉลี่ยเลขคณิตเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของคะแนนในแต่ละข้อซึ่งคำนวณได้จากสูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544 : 35)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x - (\sum x^2)}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง  
 X หมายถึง คะแนนของแต่ละคน  
 n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

### 3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

3.5.2.1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ  $Y_i$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ  $i = 1, 2, \dots, n$   
 $X_{ji}$  = ค่าสังเกตที่  $i$  ของตัวแปรอิสระที่  $j$  เมื่อ  $j = 1, 2, \dots, k$   
 $\beta_0$  = ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ  $X_j$  ทุกค่าเป็น 0)  
 $\beta_j$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression Coefficient)  
 $\varepsilon_i$  = ค่าความคลาดเคลื่อนที่  $i$   
 $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ  
 $n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1.  $\varepsilon_i$  มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่
2.  $\varepsilon_i$  และ  $\varepsilon_j$  สำหรับ  $i \neq j$  เป็นอิสระต่อกัน
3.  $X_{ji}$  แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมทริกซ์เป็นเครื่องมือ โดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าประมาณของ  $Y_i$  ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + \dots + b_k X_{ki} \quad (3.6)$$

โดยที่  $\hat{Y}_i$  เป็นค่าประมาณของ  $Y_i$  และ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  เป็นค่าประมาณของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ  $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$  ของ  $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$  จะหาได้โดยใช้วิธี Least Squares Method ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1} X'Y \quad (3.7)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1x} & X_{2x} & \dots & X_{kx} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1: \text{มี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เมื่อ  $\beta_k$  เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546 : 302-303)

$$F = \frac{(b' X' Y - n \bar{Y}^2) / k}{(Y' Y - b' X' Y) / (n - k - 1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ  $k$  = จำนวนตัวแปรอิสระ

$n$  = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

$\hat{Y}$  = ค่าเฉลี่ย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $F$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่า  $X$  ทั้ง  $k$  ตัว ไม่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า  $F$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า  $F$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  แสดงว่ามี  $X$  อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ  $Y$  ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า  $X$  ใดมีความสัมพันธ์กับ  $Y$  โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)

สมมติฐาน

$$H_0: \beta_j = 0$$

$$H_1: \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.9)$$

เมื่อ  $S_{b_j}$  หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ  $\text{Var}(b_j)$  ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$\text{Var}(b) = \sigma^2 (X'X)^{-1} \quad (3.10)$$

เมื่อ  $\sigma^2$  คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n - k - 1} \quad (3.11)$$

เปรียบเทียบค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณกับค่า  $t$  ที่ได้จากตารางที่  $df = n - k - 1$  เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าอยู่ระหว่าง  $-\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  และ  $\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะยอมรับ  $H_0$  แสดงว่าค่า  $\beta_j = 0$  นั่นคือ ตัวแปร  $X_j$  ไม่ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า  $t$  ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่า  $-\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  หรือมากกว่า  $\frac{t\alpha}{2}$ ,  $df$  ค่า  $t$  ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ  $\alpha$  จะปฏิเสธ  $H_0$  ยอมรับ  $H_1$  แสดงว่าค่า  $\beta_j \neq 0$  นั่นคือ ตัวแปรตาม  $X_j$  ส่งผลต่อตัวแปร  $Y$  ในเชิงเส้นตรง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### การแปลความหมาย

เมื่อ  $\beta_j$  มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่  $j$  เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป  $\beta_j$  หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆ คงที่

### Coefficient of determination, ( $R^2$ )

$R^2$  บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละ ความแปรปรวนของ  $Y$  ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ  $X$ , การคำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษานี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$$k = 5$$

$$n = 300$$

$$Y_i =$$

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ การมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน

$$X_i = \text{การบริหารทรัพยากรมนุษย์}$$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์” โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ 2) เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประเภทการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	275	91.67
หญิง	25	8.33
รวม	300	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	41	13.67
มากกว่า 25 ปี - 30 ปี	61	20.34
มากกว่า 30 ปี - 35 ปี	136	45.33
มากกว่า 35 ปี - 40 ปี	37	12.33
มากกว่า 40 ปี - 45 ปี	24	8.00
มากกว่า 45 ปี - 50 ปี	1	0.33
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	48	16.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	211	70.33
อนุปริญญา / ปวส.	30	10.00
ปริญญาตรี	11	3.67
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	112	37.33
สมรส	187	62.34
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	0.33
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ประเภทการจ้างงาน</b>		
ประจำรายวัน	87	29.00
ประจำรายเดือน	213	71.00
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>
<b>6. ประสบการณ์ในการทำงาน</b>		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	24	8.00
มากกว่า 1 ปี - 4 ปี	61	20.34
มากกว่า 4 ปี - 7 ปี	46	15.33
มากกว่า 7 ปี -10 ปี	123	41.00
มากกว่า 10 ปี	46	15.33
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.00</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ที่ตอบแบบสอบถามมีข้อมูลทั่วไปดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 รองลงมาเป็นเพศหญิง มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี - 35 ปี มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 25 ปี - 30 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34 อายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.67 อายุมากกว่า 35 ปี - 40 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 อายุมากกว่า 40 ปี - 45 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมีอายุมากกว่า 45 ปี - 50 ปี มีจำนวน

1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 70.33 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ระดับอนุปริญญา / ปวส. มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 62.34 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 สถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ตามลำดับ

ประเภทการจ้างงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นประเภทการจ้างงานประจำรายเดือน มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 รองลงมาเป็นประเภทการจ้างงานประจำรายวัน มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี - 10 ปี มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี - 4 ปี มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้เผยแพร่หรือใช้ซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 4 ปี - 7 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 ซึ่งมีจำนวนเท่ากับผู้ที่ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.33 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการออกแบบได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	3.710	0.683	มาก	5
2. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	3.734	0.651	มาก	4
3. ด้านการจัดการความปลอดภัย	4.468	0.670	มาก	1
4. ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	4.053	0.744	มาก	2
5. ด้านการออกแบบงาน	3.797	0.643	มาก	3
โดยรวม	3.952	0.611	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.952 และมีระดับระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการจัดการความปลอดภัย พบว่า ระดับความเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.468 และมีระดับของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670

ลำดับที่ 2 ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ระดับความเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และมีระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 3 ด้านการออกแบบงาน พบว่า ระดับความเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และมีระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643

ลำดับที่ 4 ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา พบว่า ระดับความเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.734 และมีระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 5 ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน พบว่า ระดับความเห็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และมีระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีการสรรหาและบรรจุบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.803	0.849	มาก	2
2. บริษัทมีการดำเนินการหรือวิธีการในการคัดเลือกผู้สมัครอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ	3.713	0.744	มาก	4
3. บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการสรรหาให้ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง	3.790	0.880	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	3.850	0.810	มาก	1
5. บริษัทมีการดำเนินการคัดเลือกพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.393	0.960	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.710	0.683	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับของด้านการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.710 และมีระดับของการสรรหาและคัดเลือกพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.683 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.850 และมีระดับความเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.810

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการสรรหาและบรรจุบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.803 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.849

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการสรรหาให้ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.790 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.880

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการดำเนินการหรือวิธีการในการคัดเลือกผู้สมัครอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.713 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการดำเนินการคัดเลือกพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.393 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.960

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในเรื่องที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ และประสบการณ์อย่างค่อเนื่อง	3.510	0.787	มาก	5
2. บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท	3.543	0.755	มาก	4
3. บริษัทมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น	3.787	0.756	มาก	2
4. บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	3.780	0.809	มาก	3
5. พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมกับหน้าที่	4.053	0.983	มาก	1
โดยรวม	3.734	0.651	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.734 และมีระดับความเห็นของการฝึกอบรมและพัฒนาไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.651 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมตามความเหมาะสมกับหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.983

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงานเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 3 บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.780 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.543 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.755

ลำดับที่ 5 พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในเรื่องที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.510 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความปลอดภัย

การจัดการความปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมีนโยบายการบริหารด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของพนักงานที่เหมาะสม	4.417	0.812	มาก	4
2. บริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานอย่างพอเพียง	4.227	0.751	มาก	5
3. บริษัทให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับแรก	4.510	0.856	มากที่สุด	3
4. บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายจากอุบัติเหตุเพื่อให้พนักงานเกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน	4.580	0.774	มากที่สุด	2
5. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานและปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน	4.607	0.775	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.468	0.670	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการจัดการความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.468 และมีระดับความเห็นของการจัดการความปลอดภัยไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.670 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงานและปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.607 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.775

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายจากอุบัติเหตุเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้และตระหนักในการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.580 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 3 บริษัทให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับแรก พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.510 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.856

ลำดับที่ 4 บริษัทมีนโยบายการบริหารด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยของพนักงานที่เหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.147 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.774

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานอย่างพอเพียง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.227 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.751

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์

การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล	3.920	0.838	มาก	3
2. บริษัทมีระบบการรับฟังและปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน	3.690	0.806	มาก	5
3. บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานในด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง	4.420	0.913	มาก	2
4. บริษัทมีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง	4.453	0.926	มาก	1
5. บริษัทมีช่องทางในการรับฟังแสดงความคิดเห็นจากพนักงานอย่างเหมาะสม	3.783	1.000	มาก	4
โดยรวม	4.053	0.744	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.053 และมีระดับของการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.744 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.453 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.926

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานในด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.420 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.913

ลำดับที่ 3 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.920 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.838

ลำดับที่ 4 บริษัทมีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.783 และมีระดับแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.000

ลำดับที่ 5 บริษัทมีระบบการรับฟังและปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.690 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.806

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการออกแบบงาน

ด้านการออกแบบงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1.บริษัทมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน	3.807	0.742	มาก	2
2. บริษัทของท่านออกแบบงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายๆด้าน	3.953	0.898	มาก	1
3. บริษัทออกแบบงานโดยยึดหลักการประสานงานและการควบคุมที่อิงเป้าหมายร่วมกัน	3.787	0.794	มาก	3
4. บริษัทได้ออกแบบงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ โดยให้ตำแหน่งงานต่างๆ ในระดับงานเดียวกันมีสวัสดิการและผลประโยชน์แตกต่างกันน้อยที่สุด	3.733	0.867	มาก	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการออกแบบงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ไว้เหมาะสม	3.703	0.815	มาก	5
โดยรวม	3.797	0.643	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านการออกแบบงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และมีระดับของการออกแบบงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านออกแบบงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายๆด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.953 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.898

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

ลำดับที่ 3 บริษัทออกแบบงานโดยยึดหลักการประสานงาน และการควบคุมที่อิงเป้าหมายร่วมกัน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.787 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.794

ลำดับที่ 4 บริษัทได้ออกแบบงานสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ โดยให้ตำแหน่งงานต่างๆ ในระดับงานเดียวกันมีสวัสดิการและผลประโยชน์แตกต่างกันน้อยที่สุด พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.733 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.867

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ไว้เหมาะสม พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.703 และมีระดับไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.815

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคม อุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ในดังแสดงตารางที่ 4.8-4.14

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.913	0.987	มาก	4
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.211	0.685	มาก	2
3. ด้านการมีโอกาสด้านการพัฒนาความสามารถ	3.930	0.793	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.649	0.836	มาก	6
5. ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน	3.784	0.733	มาก	5
6. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	4.295	0.745	มาก	1
โดยรวม	3.964	0.712	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.964 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.295 และพนักงานระดับปฏิบัติการ:

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นจำเป็นต้องใช้เอกสารนี้ กรุณาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

ลำดับที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.211 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685

ลำดับที่ 3 ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

ลำดับที่ 4 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987

ลำดับที่ 5 ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.649 และพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.563	0.918	มาก	5
2. ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน	3.950	1.119	มาก	4
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานของท่าน	4.017	1.203	มาก	2
4. ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่านและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน	4.010	1.203	มาก	3
5. บริษัทจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรม	4.033	1.080	มาก	1
โดยรวม	3.913	0.987	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.987 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาตามการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรม พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.033 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.080

ลำดับที่ 2 ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานของท่าน พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เท่ากับ 4.017 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.203

ลำดับที่ 3 ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่านและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.010 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.203

ลำดับที่ 4 ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.950 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.119

ลำดับที่ 5 ค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.563 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน	3.893	0.855	มาก	3
2. บริษัทมีการตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับพนักงานในบริษัท	4.527	0.786	มาก	5
3. บริษัทมีการจัดให้มีป้ายเตือนอันตรายตามบริเวณต่างๆ ที่มีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม	4.400	0.918	มาก	1
4. บริษัทมีการจัดสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.797	0.882	มาก	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. บริษัทมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน	4.437	0.809	มาก	4
โดยรวม	4.211	0.685	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.211 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.685 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทมีการจัดให้มีป้ายเตือนอันตรายตามบริเวณต่างๆ ที่มีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.400 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

ลำดับที่ 2 บริษัทมีการจัดสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.882

ลำดับที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.893 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.855

ลำดับที่ 4 บริษัทมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.437 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.809

ลำดับที่ 5 บริษัทมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในบริษัทพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.527 และ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.786

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านการมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ

ด้านการมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. พนักงานมีโอกาได้รับการฝึกฝนเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสม	3.837	0.682	มาก	5
2. พนักงานได้รับการประเมินและแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อให้ท่านได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	4.050	0.940	มาก	1
3. บริษัทเปิดโอกาให้ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนาความรู้ที่ท่านต้องการและเหมาะสมกับหน้าที่	3.990	1.003	มาก	2
4. บริษัทมีนโยบายให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.913	0.998	มาก	3
5. ท่านมีโอกาได้รับการมอบหมายงานสำคัญที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.860	0.992	มาก	4
โดยรวม	3.930	0.793	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.930 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานได้รับการประเมินและแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อให้ท่านได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.050 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.940

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 2 บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนาความรู้ที่ท่านต้องการและเหมาะสมกับหน้าที่ พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.990 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.003

ลำดับที่ 3 บริษัทมีนโยบายให้พนักงานพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.913 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.998

ลำดับที่ 4 ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญที่ท้าทายความสามารถของท่าน พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.860 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.992

ลำดับที่ 5 พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกฝนเพื่อพัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสม พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.837 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.682

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.623	0.955	มาก	4
2. บริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมยุติธรรม	3.650	1.116	มาก	2 <sup>a</sup>
3. พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในบริษัทนี้	3.697	1.007	มาก	1
4. การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตได้ตามความมุ่งหมายของท่าน	3.650	0.968	มาก	2 <sup>b</sup>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. กระบวนการพิจารณาความคิดความชอบมีความยุติธรรมเพียงพอ	3.622	0.997	มาก	5
โดยรวม	3.649	0.836	มาก	-

หมายเหตุ: a,b คือระดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.649 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.836 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในบริษัทนี้ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.697 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.007

ลำดับที่ 2 บริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความเหมาะสมยุติธรรม พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.116

ลำดับที่ 3 การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตได้ตามความมุ่งหมายของท่าน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 4 หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.623 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.955

ลำดับที่ 5 กระบวนการพิจารณาความคิดความชอบมีความยุติธรรมเพียงพอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.622 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.997

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์  
แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน

ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ได้เต็มที่	3.783	0.976	มาก	2
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ สิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก้ำในเรื่องส่วนตัวของท่าน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.030	0.979	มาก	1
3. ท่านได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกัน ในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคง ในการทำงาน	3.757	0.945	มาก	3
4. ท่านมีสิทธิที่จะอธิบายหรือปฏิเสธงานที่ไม่ตรง กับความรู้ความสามารถ และอยู่นอกเหนือความ รับผิดชอบของท่าน	3.650	0.843	มาก	5
5. ท่านสามารถเสนอแนะวิธีการหรือแนวทางใน การปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.700	0.803	มาก	4
โดยรวม	3.784	0.733	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่ง  
หนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากการทำงาน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.784 และพนักงานแต่ละคนมี  
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
รวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก้ำในเรื่อง  
ส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่  
ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.030 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่า  
เท่ากับ 0.979

ลำดับที่ 2 ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ได้เต็มที่ พบว่าพนักงาน  
มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.783

และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.976

ลำดับที่ 3 ท่านได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและ ความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดย พิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.757 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.945

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถเสนอแนะวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ พบว่า พนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.803

ลำดับที่ 5 ท่านมีสิทธิที่จะอธิบายหรือปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และอยู่ นอกเหนือความรับผิดชอบของท่านของท่าน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ ในระดับมากโดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.650 และพนักงาน แต่ละคนมีระดับของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่า เท่ากับ 0.843

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่ง หนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวทโคโรวีด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีและน่า ทำงานด้วย	3.990	0.871	มาก	5
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทของ ท่าน	4.280	0.878	มาก	3
3. ท่านแสดงความชื่นชมบริษัทของท่านกับเพื่อนๆ ต่างบริษัทเสมอ	4.310	0.846	มาก	2
4. ท่านรู้สึกภูมิใจและจะแนะนำเพื่อนๆของท่านให้ เข้ามาทำงานในบริษัทของท่านเมื่อมีตำแหน่งว่าง	4.243	0.949	มาก	4
5. ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นสมาชิกของ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รายใหญ่ส่งให้กับบริษัท รถยนต์ชั้นนำ	4.653	0.727	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.295	0.745	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.295 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นสมาชิกของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รายใหญ่ส่งให้กับบริษัทรถยนต์ชั้นนำ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.653 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.727

ลำดับที่ 2 ท่านแสดงความชื่นชมบริษัทของท่านกับเพื่อนๆ ต่างบริษัทเสมอ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.310 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.846

ลำดับที่ 3 ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทของท่าน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.280 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.878

ลำดับที่ 4 ท่านรู้สึกภูมิใจและจะแนะนำเพื่อนๆ ของท่านให้เข้ามาทำงานในบริษัทของท่านเมื่อมีตำแหน่งว่าง พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.243 และพนักงานแต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.946

ลำดับที่ 5 บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีและน่าทำงานด้วย พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.990 และพนักงานแต่ละคนมีระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.871

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการออกแบบงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

k	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ คือ 5
$\beta_i$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนของตัวแปรอิสระ
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ t
Sig.	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวทำนาย
R	แทน ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่นำเข้าสมการกับตัวแปรตาม
R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแสดงประสิทธิภาพในการทำนาย
F	แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติ
P-value	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SEE	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าตัวแปร กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้
Y	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
X <sub>1</sub>	แทน การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน
X <sub>2</sub>	แทน การฝึกอบรมและพัฒนา
X <sub>3</sub>	แทน การจัดการความปลอดภัย
X <sub>4</sub>	แทน การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์
X <sub>5</sub>	แทน การออกแบบงาน
$\hat{Y}_1$	แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
$\hat{Y}_2$	แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย
$\hat{Y}_3$	แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสในการพัฒนา
$\hat{Y}_4$	แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
$\hat{Y}_5$	แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาวะอิสระจากการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- $Y_6$  แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร  
 $Y_7$  แทน ค่าประมาณคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม

#### 4.4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-1.657	-8.311	0.000**
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.049	0.530	0.597
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.036	0.496	0.621
การจัดการความปลอดภัย	0.585	7.866	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.531	6.221	0.000**
การออกแบบงาน	0.128	1.544	0.124

$R = 0.875$ ;  $R^2 = 0.765$  ;  $SEE = 0.483$  ;  $F = 191.213$  ;  $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.765 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอได้ร้อยละ 76.50 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.585$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.531$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = -1.657^{**} + 0.049 X_1 + 0.036 X_2 + 0.585^{**} X_3 + 0.531^{**} X_4 + 0.128 X_5$$

#### 4.4.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.107	0.799	0.425
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	-0.036	-0.575	0.566
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.095	1.938	0.054
การจัดการความปลอดภัย	0.643	12.908	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.148	2.591	0.010*
การออกแบบงาน	0.107	1.910	0.057

$R = 0.884$ ;  $R^2 = 0.781$  ;  $SEE = 0.323$  ;  $F = 209.337$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.781 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย ได้ร้อยละ 78.10 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัยในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.643$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัยในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.148$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และในส่วนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัยได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = 0.107 - 0.036 X_1 + 0.095 X_2 + 0.643^{**} X_3 + 0.148^* X_4 + 0.107 X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 3 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ

ตัวแปร	$b_i$	t	p-value
ค่าคงที่	-0.217	-1.109	0.268
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.277	3.061	0.002**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.004	-0.054	0.957
การจัดการความปลอดภัย	0.337	4.614	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.138	1.646	0.101
การออกแบบงาน	0.282	3.459	0.001**

$R = 0.806$  ;  $R^2 = 0.649$  ;  $SEE = 0.473$  ;  $F = 108.794$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.649 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านการมีโอกาสนในการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสามารถ ได้ร้อยละ 64.90 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.337$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการการออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.282$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.277$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา และการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_3 = -0.217 + 0.277^{**} X_1 + 0.004 X_2 + 0.337^{**} X_3 + 0.138 X_4 + 0.282^{**} X_5$$

**4.4.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง**

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

**สมมติฐานที่ 4** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	-0.308	-1.378	0.169
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.300	2.901	0.004**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.140	1.707	0.089
การจัดการความปลอดภัย	0.091	1.090	0.277
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.313	3.264	0.001**
การออกแบบงาน	0.170	1.827	0.069

$R = 0.767$ ;  $R^2 = 0.588$ ;  $SEE = 0.541$ ;  $F = 83.757$ ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 พบว่ามีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.588 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ร้อยละ 58.80 โดยการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_4 = 0.313$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.300$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_4 = -0.308 + 0.300^{**} X_1 + 0.140 X_2 + 0.091 X_3 + 0.313^{**} X_4 + 0.170 X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านอิสระจากการทำงาน

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 5 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านอิสระจากการทำงาน

ตัวแปร	b <sub>j</sub>	t	p-value
ค่าคงที่	-0.177	-1.105	0.270
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.327	4.416	0.000**
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.055	-0.934	0.351
การจัดการความปลอดภัย	0.369	6.166	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.247	3.600	0.000**
การออกแบบงาน	0.080	1.188	0.236

$R = 0.851$  ;  $R^2 = 0.724$  ;  $SEE = 0.388$  ;  $F = 154.550$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.724 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านอิสระจากการทำงาน ได้ร้อยละ 72.40 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับอิสระนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านอิสระจากการทำงานในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.369$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านอิสระจากการทำงานในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.327$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านอิสระจากการทำงานในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.247$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านอิสระจากการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านอิสระจากการทำงาน ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_5 = -0.177 + 0.327^{**} X_1 - 0.055 X_2 + 0.369^{**5} X_3 + 0.247^{**} X_4 + 0.080 X_5$$

4.4.6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 6 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปร	$b_j$	t	p-value
ค่าคงที่	0.468	2.347	0.020*
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.081	0.877	0.381
การฝึกอบรมและพัฒนา	-0.051	-0.693	0.489
การจัดการความปลอดภัย	0.700	9.414	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.025	0.297	0.767
การออกแบบงาน	0.128	1.544	0.124

$R = 0.766$  ;  $R^2 = 0.587$  ;  $SEE = 0.482$  ;  $F = 83.709$  ;  $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.587 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ได้ร้อยละ 58.70 โดยการจัดการด้านความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรในเชิงเส้นตรงมากที่สุดเพียงอย่างเดียว ( $b_3 = 0.700$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_0 = 0.468^* + 0.081 X_1 - 0.051 X_2 + 0.700^{**} X_3 + 0.025 X_4 + 0.128 X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

#### 4.4.7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โคชรวม

ผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โคชรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ได้ผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 7 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โคชรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โคชรวม

ตัวแปร	$b_j$	$t$	p-value
ค่าคงที่	-0.297	-2.429	0.016*
การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.166	2.939	0.004**
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.027	0.600	0.549
การจัดการความปลอดภัย	0.545	9.943	0.000**
การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	0.234	4.458	0.000**
การออกแบบงาน	0.149	2.922	0.004**

$R = 0.911$  ;  $R^2 = 0.830$  ;  $SEE = 0.388$  ;  $F = 286.466$  ;  $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า มีค่า  $R^2$  เท่ากับ 0.830 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โคชรวม ได้ร้อยละ 83.00 โดยการจัดการด้านความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โคชรวมในเชิงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เส้นตรงมากที่สุด ( $b_3 = 0.545$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ภูมิศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_4 = 0.234$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ภูมิศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_5 = 0.149$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ภูมิศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ( $b_1 = 0.166$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ภูมิศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์โดยรวม ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ภูมิศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์โดยรวม ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_7 = -0.297* + 0.166** X_1 + 0.027 X_2 - 0.545** X_3 + 0.234** X_4 + 0.149** X_5$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัย เรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนสิงหาคม 2558 ถึงเดือน ตุลาคม 2558 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาผู้วิจัย ได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยโดยแยกออกเป็นตอนๆ โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 30 ปี – 35 ปี โดยมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. มีสถานภาพสมรส มีประเภทการจ้างงานแบบประจำรายเดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 7 ปี – 10 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความเห็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.952 และมีระดับของการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.611 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก และมีระดับของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกันมาก รองลงมาคือด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการออกแบบงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ตามลำดับ

### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.964 และพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ แต่ละคนมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.712 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ตามลำดับ

### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ สามารถสรุปตามสมมติฐานข้อดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ได้ร้อยละ 76.50 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

**สมมติฐานที่ 2** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ได้ร้อยละ 78.10 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

**สมมติฐานที่ 3** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ได้ร้อยละ 64.90 โดยการจัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการการออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:

กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา และการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

สมมติฐานที่ 4 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพนักงานระดับปฏิบัติการ:กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในค่านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงได้ร้อยละ 58.80 โดยการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย และการออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

สมมติฐานที่ 5 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอิสระจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านอิสระจากการทำงาน ได้ร้อยละ 72.40 โดยการ จัดการความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านอิสระจากการทำงาน ในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสรรหาและการ คัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านอิสระจากการทำงาน ในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์มีผลทางบวก ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านอิสระจากการทำงานในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา และการออกแบบงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านอิสระจากการทำงาน

**สมมติฐานที่ 6** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการ ความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ได้ร้อยละ 58.70 โดยการ จัดการด้านความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความภาคภูมิใจ ในองค์กร ในเชิงเส้นตรงมากที่สุดเพียงอย่างเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการ สรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ และการ ออกแบบงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความภาคภูมิใจใน องค์กร

**สมมติฐานที่ 7** การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการ ความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการทดสอบสมมติฐานตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวม ได้ร้อยละ 83.00 โดยการจัดการด้านความปลอดภัยมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวมในเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในส่วนการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวม

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์” สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีค่าสูงสุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในแต่ละด้านดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้นเป็นบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รายใหญ่ที่ส่งผลิตภัณฑ์ให้กับบริษัทผลิตรถยนต์ชั้นนำรายใหญ่ของประเทศ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้ปฏิบัติงานในบริษัทนี้และแสดงความชื่นชมบริษัทที่ตนทำงานกับเพื่อนต่างบริษัทเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ นิซัง (2555) ที่ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่มีความรู้สึกรักองค์กรนี้มาก มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้น เป็นบริษัทที่ให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยกับพนักงาน โดยบริษัทมีการจัดป้ายเตือนอันตรายตามบริเวณต่างๆ ที่มีความเสี่ยง และจัดสาธารณูปโภคอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ส่งผลให้พนักงานรู้สึกสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นทำให้ตัวของพนักงานมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ศิริรัตโนทัย (2551) ที่ทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับสายผลิต บริษัท บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานสายผลิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูงอธิบายได้ว่าบริษัท บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้ระบบการรับรองมาตรฐานสิ่งแวดล้อม หรือ ISO 14001 เกี่ยวกับการจัดพื้นที่ในโรงงาน การควบคุมระบบไฟฟ้า มลพิษในโรงงาน ระบบการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสีย การติดตั้งเครื่องจักร พื้นที่การปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างความปลอดภัยในการทำงาน ควบคุมเรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัย เช่น รองเท้าเซฟตี้ หมวกเซฟตี้ บริเวณโรงอาหารก็มีการบริการตู้น้ำดื่มไว้หลายจุด โรงอาหารมีการควบคุมดูแลโดย

คณะกรรมการ โรงอาหาร คุณเล่าเรื่องความสะอาดอาหาร พื้นที่การรับประทานอาหาร โดยเฉพาะพื้นที่ สีเขียวรอบๆ บริษัทและ โรงอาหาร รวมทั้งห้องพยาบาลใน โรงอาหารซึ่งจากผลประ โยชน์ที่ พนักงานได้รับจากบริษัททำให้พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ มีผลช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานระดับ ปฏิบัติการผู้สอบแบบสอบถามนั้น ได้รับการประเมิน และคำแนะนำจากหัวหน้างานเพื่อการ ปรับปรุงการทำงานที่ดีขึ้นอยู่เสมอ อีกทั้งบริษัทยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมฝึกอบรมพัฒนา ความรู้ตามที่พนักงานต้องการ โดยเหมาะสมกับหน้าที่การทำงานของพนักงานจึงทำให้พนักงานมี โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตพงษ์ สีสะ ไทล (2554) ที่ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกร ไทย จำกัด (มหาชน) สาขา หน่วยงานปฏิบัติการเครดิตภูมิภาค พบว่า พนักงานธนาคารกสิกร ไทย สาขาหน่วยงานปฏิบัติการ เครดิตภูมิภาค มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีความพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของธนาคารในปัจจุบัน ธนาคารมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก และองค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้นมีการจ่ายค่าตอบแทน ล่วงเวลาตามการปฏิบัติงานจริงให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม และจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ความสามารถ และปริมาณงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุนจิตร ฐวสุจิเรข (2556) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรีพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ พนักงานรู้สึกพอใจในค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีความเหมาะสม กับภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงพนักงานยังรู้สึกพอใจในค่าจ้าง เงินเดือน และ สวัสดิการที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่งานที่พวกเขารับผิดชอบ ทั้งนี้พนักงานรู้สึกพอใจใน การทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความสุขเมื่อปฏิบัติงาน เมื่อคำนึงถึงผลตอบแทนที่บริษัทจ่ายให้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การเข้าถึงเอกสารนี้ไม่มีอยู่ที่นี่และขอสงวนสิทธิ์ในสิ่งที่ปรากฏ ไม่ว่าการใด ๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และข้อสุดท้ายพนักงานรู้สึกพอใจในค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่าหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก้าขในเรื่องส่วนตัวของพนักงาน อีกทั้งตัวพนักงานเองก็มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌูว์ตอร์ ส โมสร(2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงแรมภัทราเพลส พระราม 9 พบว่า พนักงานโรงแรมภัทราเพลส พระราม 9 มีความคิดเห็นด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจที่สามารถปฏิเสธงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน ไม่ก้าวก้าขในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในหน่วยงานมักสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้พนักงานเลือกวิธีปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาตามข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเท่าเทียม และสามารถตัดสินใจเลือกผู้บริหาร ได้อย่างมีอิสระ

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษานั้นเป็น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ และมีการวาง โครงสร้างตำแหน่งงานของบริษัทไปอย่างชัดเจนในทุกๆปีจะมีการปรับตำแหน่งประจำปี โดยพนักงานที่มีความสามารถทุกคนที่ตรงตามหลักเกณฑ์ของบริษัทจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสม และยุติธรรม ซึ่งการทำงานกับบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งนี้ จะส่งผลในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับพนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล ชุติพงษ์นาวิน (2549) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ หมวด ความก้าวหน้าและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด เปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ได้ใช้ทักษะจากการทำงานที่ทำทขาดลดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม เช่น มีเงินค่าตำแหน่ง เงินสวัสดิการช่วยเหลือตามภาวะเศรษฐกิจ เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานให้พนักงานเกิดความพอใจในงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยรวมได้ร้อยละ 83.00 ซึ่งด้านการจัดการความปลอดภัย ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้านการออกแบบงาน และด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยรวม ซึ่งผู้วิจัยขออภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

ด้านการจัดการความปลอดภัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกลิมซัย ชัยกิตติกรณ์ (2533) พบว่า ผู้ประกอบการต้องดำเนินการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ในด้านบวกของผลิตภัณฑ์ ซึ่งทำให้เกิดแนวคิดด้านการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ แนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยจะประสบความสำเร็จได้นั้นสถานประกอบการจะต้องให้ความสำคัญด้านการบริหารความปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร โดยต้องกำหนดให้ความปลอดภัยเป็นหนึ่งในนโยบายของสถานประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่ ด้านการจัดการความปลอดภัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เนื่องมาจากบริษัทให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ตรงกับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามกฎความปลอดภัย อีกทั้งยังมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องอันตรายจากอุบัติเหตุเพื่อให้พนักงานเกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้บริษัทได้ให้ความสำคัญกับเรื่องความปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับแรก โดยกำหนดขึ้นเป็นนโยบายของบริษัท ในระหว่างพนักงานปฏิบัติงานก็จะรู้สึกได้ถึงความปลอดภัย และปฏิบัติงานโดยปราศจากความวิตกกังวลด้านความปลอดภัยส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งสอดคล้องกับ สุพจน์ นาคสวัสดิ์ (2548) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์กรธุรกิจในปัจจุบันนอกจากจะต้องคำนึงถึงการรักษาลูกค้าแล้วยังต้องตระหนักถึงพนักงานในองค์กรด้วยดังเช่น ฝ่ายการตลาดที่มีการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ซึ่งเน้นคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของฐานลูกค้า ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีแนวคิดการจัดการ แรงงานสัมพันธ์ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มมูลค่าของพนักงาน แนวคิดการจัดการแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นแนวทางการบริหารพนักงานในองค์กร ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด และมีความผูกพันในองค์กรมากที่สุด เพื่อลดปัญหาการชิงตัวพนักงานที่มีความสามารถสูงจากองค์กรคู่แข่ง ทั้งนี้แนวคิดการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงประสพการณ์เชื่อว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในองค์กรมีแนวโน้มที่จะภักดีต่อองค์กร ดังนั้น การที่องค์กรสามารถเข้าถึงความรู้สึกและความต้องการของพนักงาน ประกอบกับความจริงใจขององค์กรนายจ้าง จะทำให้พนักงานรับรู้ ถึงคุณค่าขององค์กรมากกว่าผลตอบแทนในรูปตัวเงิน อันจะเป็นแนวทางสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เนื่องมาจากบริษัทมีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของพนักงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบริษัทยังมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงาน ในด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอโดยตลอด ซึ่งเมื่อพนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดขึ้นก็ช่วยให้พนักงานไม่อยู่ในภาวะเครียดจากการทำงาน รวมทั้งการที่บริษัทมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อดูแลพนักงาน และครอบครัวของพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งก็ส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานให้กับบริษัทได้อย่างเต็มความสามารถ

ด้านการออกแบบงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Indrani, G and Devi, S.S. (2014) ที่กล่าวว่า การเริ่มต้นการออกแบบการทำงานมีความสำคัญมากสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ตั้งแต่การออกแบบงานที่ดีและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งแนวคิดของ Bovee et.al (1933) อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541) ที่กล่าวว่า การดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้ามีการออกแบบงานให้สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่จะได้ตามมา ก็คือมีการแบ่งงานและมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่งที่จะเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คัดลอกใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่ด้านการออกแบบงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เนื่องมาจากบริษัทมีการออกแบบงานในแต่ละตำแหน่งงานให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายๆด้าน และมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานในหลายๆด้านที่เหมาะสมกับหน้าที่นั้นๆ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ รุจิราพร มาตย์ภูธร (2545 อ้างใน สุกัญฐ์ ปัญญาแก้ว, 2557) ที่กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการบริหารงานบุคคลในการที่จะได้คนดี มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานหรือไม่ก็อยู่ที่กระบวนการสรรหา ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มจากการแสวงหาโดยปิดประกาศรับสมัครสอบ และบรรจุเข้าทำงาน กระบวนการดังกล่าวต้องทำโดยยึดหลักที่จะหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่สุด และหลักความเสมอภาค ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นไปตามหลักคุณธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุที่ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ เนื่องมาจากบริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจนทั้งเรื่องของลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงาน โดยจะมีการสรรหาและบรรจุบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานผู้ที่ได้รับคัดเลือกบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ได้ปฏิบัติงานตรงกับประสบการณ์และความสามารถของตัวเองพนักงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เพราะจะทำให้พนักงานเชื่อมั่นในระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานของบริษัทว่ามีความยุติธรรม เมื่อพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทที่มีความน่าเชื่อถือในด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานจะมีความเชื่อมั่นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย พานิชพิ้งค์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่างชาติในประเทศไทยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวหน้าในอาชีพมีการส่งไปฝึกอบรมและพัฒนาสม่ำเสมอ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าสาเหตุ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาไม่ผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกรว์ เนื่องมาจากพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างมาก โดยเนื้อหาของ การฝึกอบรมในบางเรื่องเป็นเรื่องพื้นฐานของการทำงาน เป็นเรื่องที่พนักงานมีประสบการณ์ หรือความรู้ในด้านนั้นๆ มาแล้ว จึงส่งผลให้การฝึกอบรมและการพัฒนานั้นไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านการจัดการด้านความปลอดภัยในทุกๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นในเรื่องของการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล เช่น การออกกฎข้อบังคับให้พนักงานต้องสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการปฏิบัติงานทุกครั้งอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย พนักงานจะไม่มี ความวิตกกังวลกับอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

2. บริษัทควรให้ความสำคัญด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องของระบบการรับฟังและปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน โดยบริษัทอาจจะมีการเพิ่มช่องทางรับความคิดเห็นหรือปัญหาจากพนักงาน เช่น การเปิด HRคลินิก ที่เปิดโอกาสสำหรับให้พนักงานได้เข้ามาแสดงความคิดเห็นหรือชี้แจงปัญหาที่เกิดจากการ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์การปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นๆ โดยการออกเป็นประกาศหรือจดหมายเวียนให้พนักงานได้ทราบเป็นระยะๆ ถึงการปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นๆ เพื่อให้เห็นถึงความตั้งใจในความพยายามของบริษัทที่จะเข้ามาดูแล และดำเนินการด้วยความตั้งใจจริง

3. บริษัทควรให้ความสำคัญในด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ถึงแม้ว่าทางบริษัทจะมีเกณฑ์ในการสรรหาพนักงานที่ถูกต้อง เหมาะสม และชัดเจน แต่ควรมีการเพิ่มขั้นตอนการสรรหาบุคลากร โดยมีการทำแบบทดสอบก่อนการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความสามารถตรงตามตำแหน่งงาน ทั้งนี้เป็นการช่วยให้องค์กรได้พนักงานที่มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนเจริญเติบโตก้าวหน้ามีความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรมทั้งในปัจจุบันและอนาคต

4. บริษัทควรศึกษาการออกแบบงานในแต่ละหน้าที่การทำงาน หรือปรับปรุงวิธีสำหรับการทำงาน of พนักงาน โดยศึกษาจากหน้าที่และปริมาณงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งงานว่ามีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเหมาะสมหรือไม่ โดยมีการกำหนดลงในใบพรรณนาลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานและพนักงานแต่ละคนจะรับรู้ในหน้าที่ของตนได้จากใบพรรณนาลักษณะงานและลงชื่อรับทราบลักษณะงาน ด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน อยากรับงานปัจจุบันต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ถ้างานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสม พนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และได้ผลดี มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งก็จะส่งผลให้พนักงานได้มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานและมีความก้าวหน้าตลอดจนความมั่นคงในการทำงานในที่สุดนั่นเอง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทต่อไปในอนาคต
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยเน้นศึกษาในด้านการสรรหา การคัดเลือกพนักงานและด้านการออกแบบงานเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ในบริษัทต่อไปในอนาคต

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- กิตติศักดิ์ ศิริรัตโนทัย. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับฝ่ายผลิต บริษัท บริคอส โคน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัด ชลบุรี. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จิรภรณ์ ปฐมกุลนิธิ. 2546. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทนิคมอุตสาหกรรมในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- จุนจิตร ชูสุจิเรข. 2556. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เจษฎา เขียวนิล. 2554. อำนาจและมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย บริคอส โคน จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท วิชาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์. 2533. การบริหารความปลอดภัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- เขาว์ โรงแสง. 2544. แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ณัฐพันธ์ เขอร์นันท์. 2545. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐวัตร สโมสร. 2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงแรมภัทราเพลส พระราม 9. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นัทดา ชันธเกษ. 2551. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอัญมณีและเครื่องประดับเขตนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิชาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คณัช เทียนพุด. 2546. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ดิน ปรัชญาพทธี. (2533). กาวการณ์เป็นผู้นำและการมีส่วนร่วม ในเอกสารการสอนชุดวิชา  
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร สาขาวิชาการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย  
สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท  
บริหารสิทธิประโยชน์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต :  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2533. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ธวัชชัย พานิชพิ้งริต . 2554 . “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่างชาติในประเทศไทยที่มี ผล  
สนอง วรย์สุวรรณ. 2553. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักท์.
- นฤมล มีเพียร. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย  
จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปฐมมา วงษ์อุ้น. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาเฉพาะ บริษัทเอ็นเอ็มบี ทริซิชั่น  
บอลล์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปฐมมา วงษ์อุ้น. 2544. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี  
โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวสต์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาควิชาบริหารธุรกิจ  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พยอม วงศ์สารศรี. 2544. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ สถาบันราชภัฏ  
สวนดุสิต.
- พรสุข อัสวานิเวสน์. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี โรงงาน  
วัดพระเปิดทวาร กรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและ  
พลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิชิตพงษ์ สีสะไพล. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด  
(มหาชน) สาขาหน่วยงานปฏิบัติการเครดิตภูมิภาค. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- พิมล ชุติพงษ์นาวิน. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ. ปรินญาจารย์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูษิษ น้อยแสง. 2545. บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในเครือซิเมนต์ไทย. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุจิราพร มาตย์ภูธร. 2545. สภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากร ของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปรินญาจารย์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏเลย.
- วนิดา วาดิเจริญ และคณะ. 2556. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิดสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดเคชั่น.
- วรรณารด แสงมณี. 2556. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- วิวัฒน์ นิซัง. 2555. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี.เพนท์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- ศุภณัฐ ปัญญาแก้ว. 2557. ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ ปรินญาจารย์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. 2548. การบริหารบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปีนดา. 2541. คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรินญาจารย์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันติ บางอ้อ. 2540. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World, 2 (2), หน้า 38-40.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. 2538. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทวารวดี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนันทา เลहनันท์. 2542. การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เสนาะ ดิชาวี. 2545. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์.
- เสรี สัจจะธีระกุล. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานเลนส์สายตาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, วิชาการจัดการอุตสาหกรรม. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- Bovee, C.L. et al. 1993. Management. New York : McGraw – Hill.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. 1992. Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals. Westport : Quorum Books.
- Byars, L.L., & Rue, L.W. Human resource management. 1997. (5th ed.) New York : McGraw – Hill.
- Decenzo, D.A., & Robbins, S.P. Human resource management. 2002. (7th ed.) New York : John Wiley & Son.
- Dessler, Gray. 1997. Human Resource Management. Upper Saddle River New Jersey : Prentice – Hall.
- Indrani, G. and Devi, S.S. 2014. Quality of Work Life. India: PSGR Krishnammal College for Women.
- Ivancevich, John M. 2001. Human Resource Management. 8th ed. New York : McGraw – Hill.
- Mondy, R. W. & Noe, R.M. 1996. Human Resource Management. New York : Prentice Hall.
- Mondy, R. W. & Noe, R.M. 2005. Human Resource Management. 9th ed. New Jersey Pearson Education, Inc.
- Robert S Kaplan, David P Norton. 2001. The Strategy-Focused Organization harvard Business School Press.
- Walton, R.E. 1973. Quality of Working Lift : What Is It?. Sloan Management Review, 4 (7), 20-23.
- Walton, Richard E. 1974. “Improving Quality of Work Life.” Harvard Business Review. 15 (5). pp. 12-16.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ :  
กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาว จิรนนท์ ประจวบวัน

นักศึกษา ระดับปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 25 ปี – 30 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี – 35 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 35 ปี – 40 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 ปี – 45 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 45 ปี – 50 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	
3. ระดับการศึกษา
 

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น หรือ ต่ำกว่า	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
<input type="checkbox"/> อนุปริญญา / ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส
 

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	
5. ประเภทการจ้างงาน
 

<input type="checkbox"/> ประจำรายวัน	<input type="checkbox"/> ประจำรายเดือน
--------------------------------------	--
6. ประสบการณ์ในการทำงาน
 

<input type="checkbox"/> น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 1 ปี – 4 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 4 ปี – 7 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 7 ปี – 10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์**

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ท่านมีระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านต่างๆมากน้อยเพียงใด

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน</b>						
1	บริษัทของท่านมีการสรรหาและบรรจุบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
2	บริษัทของท่านมีการดำเนินการหรือวิธีการในการคัดเลือกผู้สมัครอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ					
3	บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการสรรหาให้ได้รับทราบกันอย่างทั่วถึง					
4	บริษัทมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น					
5	บริษัทของท่านมีการดำเนินการคัดเลือกพนักงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม					
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา</b>						
6	พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาในเรื่องที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง					
7	บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกบริษัท					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (ต่อ)</b>						
8	บริษัทมีการฝึกอบรมและพัฒนาโดยทำให้ ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) เพื่อให้พนักงาน เข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น					
9	บริษัทมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้ พนักงานมีทักษะเฉพาะด้านและทักษะ ทั่วไป					
10	พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเข้ารับการ ฝึกอบรมตามความเหมาะสมกับหน้าที่					
<b>ด้านการจัดการความปลอดภัย</b>						
11	บริษัทของท่านมีนโยบายการบริหารด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของ พนักงานที่เหมาะสม					
12	บริษัทของท่านมีการจัดอุปกรณ์ป้องกัน อันตรายให้กับพนักงานอย่างพอเพียง					
13	บริษัทของท่านให้ความสำคัญกับเรื่องความ ปลอดภัยของพนักงานเป็นลำดับแรก					
14	บริษัทของท่านมีการประชาสัมพันธ์ใน เรื่องอันตรายจากอุบัติเหตุเพื่อให้พนักงาน เกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านปฏิบัติงานตามมาตรฐานการทำงาน และปฏิบัติตามกฎความปลอดภัยทุกครั้งที่มี การปฏิบัติงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านการจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์</b>						
16	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล					
17	บริษัทมีระบบการรับฟังและปรับปรุงปัญหาที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน					
18	บริษัทของท่านมีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานในด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง					
19	บริษัทของท่านมีกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง					
20	บริษัทของท่านมีช่องทางในการรับฟังแสดงความคิดเห็นจากพนักงานอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านการออกแบบงาน</b>						
21	บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน					
22	บริษัทของท่านออกแบบงานในแต่ละตำแหน่งงาน โดยให้พนักงานสามารถทำงานได้หลายๆด้าน					
23	บริษัทของท่านออกแบบงานโดยยึดหลักการประสานงานและการควบคุมที่อิงเป้าหมายร่วมกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
24	บริษัทได้ออกแบบงานสำหรับตำแหน่งงาน ต่างๆ โดยให้ตำแหน่งงานต่างๆ ในระดับงาน เดียวกันมีสวัสดิการและผลประโยชน์ แตกต่างกันน้อยที่สุด					
25	บริษัทของท่านมีการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบต่างๆ ไว้อย่างเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิต  
ชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนครอุตสาหกรรมวอลโกร์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ท่านมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆมากน้อยเพียงใด

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ</b>						
1	ค่าตอบแทนในการทำงานเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2	ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของพนักงาน					
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ความสามารถ และปริมาณงานของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4	ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่าน และแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน					
5	บริษัทของท่านจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา ตามการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรม					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย</b>						
6	สภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านมี ความสุขกับการปฏิบัติงาน					
7	บริษัทมีการตรวจสอบสภาพประจำปีให้กับ พนักงานในบริษัท					
8	บริษัทมีการจัดให้มีป้ายเตือนอันตรายตาม บริเวณต่างๆที่มีความเสี่ยงอย่างเหมาะสม					
9	บริษัทของท่านมีการจัดสาธารณูปโภค อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย(ต่อ)</b>						
10	บริษัทมีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย ในการทำงานให้กับพนักงาน					
<b>ด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ</b>						
11	พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกฝนเพื่อ พัฒนาความสามารถอย่างเหมาะสม					
12	พนักงานได้รับการประเมินและแนะนำ จากหัวหน้างานเพื่อให้ท่านได้ปรับปรุง การทำงานให้ดีขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
13	บริษัทเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วม ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ที่ท่านต้องการและ เหมาะสมกับหน้าที่					
14	บริษัทมีนโยบายให้พนักงานพัฒนา ความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญ ที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง</b>						
16	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
17	บริษัทพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วยความ เหมาะสมยุติธรรม					
18	พนักงานที่มีความสามารถทุกคนมีโอกาส ได้เลื่อนตำแหน่งในบริษัทนี้					
19	การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านประสบ ความสำเร็จในชีวิตได้ตามความมุ่งหมาย ของท่าน					
<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ต่อ)</b>						
20	กระบวนการพิจารณาความดีความชอบมี ความยุติธรรมเพียงพอ					
<b>ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน</b>						
21	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ได้เต็มที่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
22	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก้าชในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
23	ท่านได้รับความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันในการทำงาน ทั้งในเรื่องกฎระเบียบและความมั่นคงในการทำงาน					
24	ท่านมีสิทธิที่จะอธิบายหรือปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ และออกนอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน					
25	ท่านสามารถเสนอแนะวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
<b>ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</b>						
26	บริษัทที่ท่านทำงานอยู่นี้เป็นบริษัทที่ดีและน่าทำงานด้วย					
27	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของบริษัทของท่าน					
28	ท่านแสดงความชื่นชมบริษัทของท่านกับเพื่อนๆ ต่างบริษัทเสมอ					
29	ท่านรู้สึกภูมิใจและจะแนะนำเพื่อนๆ ของท่านให้เข้ามาทำงานในบริษัทของท่านเมื่อมีตำแหน่งว่าง					
<b>ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร</b>						
30	ท่านมีความภูมิใจที่ท่านเป็นสมาชิกของบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์รายใหญ่ส่งให้กับบริษัทรถยนต์ชั้นนำ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

ท่านต้องการให้บริษัทของท่านมีวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างไรให้กับท่านในการทำงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ?

---



---



---



---



---



---

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลา ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้  
ผู้จัดทำ



# ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

จิรนนท์ ประจวบวัน

วัน เดือน ปีเกิด

10 มกราคม 2524

ที่อยู่

1198/84 เดอะปาร์คแลนด์ คอนโด ถนน บางนา-ตราด  
(กม.4.5) แขวง บางนา เขต บางนา กรุงเทพมหานคร  
10260

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 บริหารธุรกิจบัณฑิต  
การบริหารธุรกิจ แขนงวิชาการตลาด  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E-mail

orange\_som1005@yahoo.com

โทรศัพท์

081-908-7044



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้