

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

วรรณวิสา วงษ์พันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2565

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

วรรณวิสา วงษ์พันธ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอ
พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เสนอโดยนางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ



.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์พัฒน์ กิตติอัฐวาลย์)
วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ.2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวารณ วิงวอน)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ์ ทองคำ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพ็ชร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย
ชื่อนักศึกษา	วรรณวิสา วงษพันธ์
สาขาวิชา	การจัดการ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน 3) เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายวันในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ ค่าที (t-test) สถิติทดสอบสมมติฐาน ค่าเอฟ (F-test) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของฟิชเชอร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาและรายได้

เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ทัศนคติของพนักงานพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมี
ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมี
ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานในทัศนคติของพนักงานสายธุรกิจอาหารของบริษัทในเครือเบทาโกร อยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Thesis Title Human Resource Management and Quality of Work Life of
Employees in Food Business at Industrial Plants of Betagro
Group Company in Phatthana Nikhom District, Lop Buri Province

Thesis Advisor Associate Professor Dr. Kunchalee Puangpejara
Assistant Professor Dr. Sopich Khamuanchai

Name Wanwisa Wongsaphan

Concentration Management

Academic Year 2022

ABSTRACT

The Objectives of this research were to 1) study human resource management of Betagro Group Company, in the opinions of daily employees in food business; 2) study their quality of work life; 3) compare their opinions on human resource management classified by demographic factors; 4) compare their quality of work life classified by demographic factors; and 5) study the relationship between human resource management and quality of work life. The sample, drawn by cluster sampling, was 400 daily employees in the food business of Betagro Group Company. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (t-test, one-way ANOVA, Fisher's pairwise comparison, and Pearson product moment correlation). The findings revealed that: 1) Overall, employees' opinions on human resource management were at a high level. 2) Overall, employees' quality of work life was at a high level. 3) In comparison of the average human resource management in the opinions of employees classified by sex, age, and period of employment. There was daily significant difference of .05. However, when classified by educational level and monthly income there was no difference. 4) In comparison of the average quality of work life in the opinions of

employees classified by sex, age, educational level average, and period of employment, there was a statistically significant difference of .05. However, when classified by average monthly income, there was on difference. 5) The relationship between human resource management and the quality of work life of daily employees in the food business at Betagro Group Company was at a high range of .05.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพ็ชร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจผลงานและให้คำปรึกษา ตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ นอกเหนือจากการทำวิทยานิพนธ์แล้วท่านยังให้ความรู้และแบบอย่างของการทำงานที่ดีซึ่งผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณนี้และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ทุกท่านที่ทำแบบสอบถามในการวิจัย คุณกิตติพร ใจงูเหลือม ผู้อำนวยการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภณิดา ส่งโชติกุลพันธ์ ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เบทาโกรจำกัด (มหาชน) ที่คอยสนับสนุนและช่วยเหลือในการทำแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ให้ผ่านไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา แจ่มสว่าง และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ สมหวัง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอบคุณผู้บริหาร และพนักงานรายวันของอุตสาหกรรมเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทวรรณ วิงวอน ประธานกรรมการสอบรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพ็ชร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบร่วมพิจารณาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัวที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่มีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ที่มีส่วนร่วมเกื้อกูลให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ให้สำเร็จตามความมุ่งหมายด้วยดี คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

วรรณวิสา วงษ์พันธ์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	9
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง.....	10
ข้อมูลทั่วไปของเครือข่ายโทร.....	11
ประวัติความเป็นมา.....	11
ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ.....	12
วิสัยทัศน์ พันธกิจ.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	17
ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	17
วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	19
ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	23
กระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	26
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือข่ายโทร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี.....	30
ด้านการจัดการส่วนบุคคล.....	30
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	32
ด้านค่าตอบแทน.....	39
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	45
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์.....	49
แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	52
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	52

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	53
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ.....	54
ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง.....	55
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต.....	55
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
งานวิจัยในประเทศ.....	58
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	66
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	67
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
บทที่ 4	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	127
วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	127
สรุปผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผล.....	138
ข้อเสนอแนะ.....	151

	หน้า
บรรณานุกรม.....	153
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	167
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	169
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	173

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรายวันภายในสังกัด เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจ อาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี.....	77
ตาราง 2	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม.....	78
ตาราง 3	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล.....	79
ตาราง 4	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	80
ตาราง 5	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน.....	81
ตาราง 6	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	81
ตาราง 7	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์.....	82
ตาราง 8	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม.....	83
ตาราง 9	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	84

ตาราง 10	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	84
ตาราง 11	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ.....	85
ตาราง 12	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง.....	86
ตาราง 13	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต.....	87
ตาราง 14	คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบกับสังคม.....	88
ตาราง 15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ.....	89
ตาราง 16	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจ อาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ.....	89
ตาราง 17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ.....	91
ตาราง 18	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนก ตามอายุ.....	91

ตาราง 19	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามอายุ.....	92
ตาราง 20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนก ตามอายุ.....	92
ตาราง 21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	93
ตาราง 22	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา.....	94
ตาราง 23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามการศึกษา...	95
ตาราง 24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามการศึกษา.....	96
ตาราง 25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนก ตามการศึกษา.....	97
ตาราง 26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	98
ตาราง 27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	99

ตาราง 28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	99
ตาราง 29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	100
ตาราง 30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	101
ตาราง 31	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	101
ตาราง 32	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	102
ตาราง 33	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	103
ตาราง 34	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ.....	104
ตาราง 35	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ.....	105

ตาราง 36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	106
ตาราง 37	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนกตามอายุ.....	107
ตาราง 38	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนก ตามอายุ.....	107
ตาราง 39	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตามอายุ....	108
ตาราง 40	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบกับสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ....	109
ตาราง 41	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ.....	109
ตาราง 42	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	110
ตาราง 43	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา.....	111

ตาราง 44	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงเมื่อจำแนก ตามระดับการศึกษา.....	112
ตาราง 45	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา.....	113
ตาราง 46	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	114
ตาราง 47	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	115
ตาราง 48	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	116
ตาราง 49	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	116
ตาราง 50	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	117
ตาราง 51	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	118

ตาราง 52	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	118
ตาราง 53	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	120
ตาราง 54	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอ พัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม.....	121
ตาราง 55	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	121
ตาราง 56	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ.....	122
ตาราง 57	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ.....	123
ตาราง 58	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจ อาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง....	124
ตาราง 59	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจ อาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต.....	124
ตาราง 60	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจ อาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม.....	125

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
ภาพ 2	หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของมอนดี้.....	19
ภาพ 3	รูปแบบกรวยของการสรรหาและการคัดเลือก.....	27
ภาพ 4	แบบจำลองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์.....	31
ภาพ 5	ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คาบเกี่ยวกัน.....	36
ภาพ 6	ส่วนประกอบของค่าตอบแทน.....	43

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมการเมืองได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน ทำให้องค์กรที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านการแข่งขันมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่าซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จล้วนเป็นปัจจัยมาจาก ความรวดเร็ว (speed) การตอบสนองความต้องการกลุ่มผู้รับบริการและการมีนวัตกรรม (innovation) ของผลิตภัณฑ์และบริการความสามารถลดต้นทุนให้ต่ำ และความสามารถในการปรับตัว (adaptability) และการมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จเหล่านี้ล้วนเกิด จากความรู้และทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคลากรขององค์กร โดยในบรรดาทรัพยากรการบริหารจัดการ อันประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุ (material) และการจัดการ (management) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างสากลว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการบริหารจัดการ เพราะว่าคนเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่งและสามารถสร้างคุณค่า ที่ทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรได้ โดยองค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้หากขาดความพร้อมปัจจัย ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ (quality) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) พฤติกรรม (behavior) ความสามารถ (abilities) ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน สมรรถนะ (competencies) และทัศนคติที่ดี (attitude) ความรักความผูกพันต่อกัน (engagement) ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร รวมทั้งมีความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งคุณลักษณะ เหล่านี้ล้วนเป็นสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะหรือขีดระดับความสามารถที่โดดเด่น (competency human resource) และเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดสมรรถนะ เป็นจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยเฉพาะการมีบุคลากรที่เก่งและมีความสามารถ (talent employee/talent worker) โดยที่ทรัพยากรเหล่านี้ จะอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณ ที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารที่มีศักยภาพจะต้องสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ของ องค์กรในอัตราส่วนที่เหมาะสมได้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กร (พรชัย เจตมานัน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูริย์ พิมพ์, 2560, หน้า 2-3)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เนื่องจากองค์กร ทั่วไปมักต้องเผชิญกับปัญหาเกี่ยวกับคนหลายประการ เช่น การจ้างพนักงานที่มีคุณสมบัติ ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานของพนักงานขาดประสิทธิภาพ อัตราการลาออกของ พนักงานสูง พนักงานบางคนคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และไม่ได้รับความเสมอภาคเมื่อ เทียบกับพนักงานอื่น หรือพบว่าสภาพการทำงานและบรรยากาศในองค์กรไม่มีความปลอดภัย

เพียงพอ รวมไปถึงไม่เป็นที่พอใจให้พนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น การบริการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ได้ ในสภาพปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ ด้านการแข่งขัน ด้านสังคมและด้านการเมือง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี สภาพการณ์ดังกล่าวเป็นผลให้ศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขยายขอบเขตและมีการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ดังนั้นในฐานะที่ผู้จัดการฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบเบื้องต้นในการประสานงานการใช้ทรัพยากรกำลังคน ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย ผู้จัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีความเข้าใจศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการทรัพยากรมนุษย์ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา (กุลชลี พวงเพ็ชร์, 2560, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงานความพอใจ และความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม และการประเมินความรู้สึกความสุ่มนั้นเป็นประสบการณ์ของแต่ละคนว่ามีความชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ประสบการณ์ด้านอารมณ์เชิงบวก เช่น ความปีติ ความสนใจ และความภาคภูมิใจ ต้องมีบ่อยครั้ง ขณะที่ประสบการณ์ด้านอารมณ์ทางลบ เช่น ความเศร้า ความวิตก กังวล และความโกรธ ครมมีให้น้อย ดังนั้นคำว่า “ความสุข” ถูกนำรวมมาใช้กับคำว่า “คุณภาพชีวิต” อยู่หลายครั้ง และเกี่ยวข้องกับ 2 มิติ คือ 1) โอกาสแห่งชีวิตและผลลัพธ์แห่งชีวิต (chances and outcomes) และ 2) ภาพจากภายนอกและภายใน (outer and inner qualities) ความสุขมีผลต่อการทำงานและองค์การอย่างแท้จริง ที่สำคัญที่สุดต้องมี “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคล และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องตลอดจนจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นางจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, 2560, หน้า 315)

เครือเบทาโกร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2510 ในชื่อ บริษัท เบทาโกร จำกัด เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์จากนั้นธุรกิจของเบทาโกรเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการสร้างฐานการผลิตด้านปศุสัตว์แห่งแรกที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และได้ขยายฐานการผลิตเต็มรูปแบบไปยังจังหวัดลพบุรี เพื่อรองรับขยายธุรกิจครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การเลี้ยง และการพัฒนา

สายพันธุ์ ซึ่งครอบคลุมทั้งสุกร ไก่เนื้อและไก่ไข่ การทำฟาร์มพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ การผลิตและจำหน่าย เวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ ตลอดจนการพัฒนาความร่วมมือกับเกษตรกรในโครงการประกันราคาไก่เนื้อ และไก่ไข่ โครงการจ้างเลี้ยงสุกรขุน การผลิตและจำหน่ายสุกรขุน เนื้อสุกร เนื้อไก่ ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก ปัจจุบัน นอกจากจะเป็นหนึ่งในผู้นำ ธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหารครบวงจรของประเทศไทยแล้ว เครือเบทาโกรยังได้รับความ เชื่อถือในมาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัย โดยได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์และ มาตรฐานการผลิตมากมายทั้งระดับประเทศและระดับสากล ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจอาหารสัตว์ ปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์สำหรับสุขภาพสัตว์ ไปจนถึงผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อการส่งออกและจำหน่ายในประเทศ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค ภายใต้แนวคิด “เพื่อคุณภาพชีวิต” โดยมี บริษัท ในเครือทั้งหมด 37 บริษัท กลุ่มอุตสาหกรรมการเกษตร แบ่งออกเป็น 5 ธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจเกษตร ธุรกิจสุขภาพสัตว์ กลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับสัตว์เลี้ยง กลุ่มธุรกิจอื่นๆ ได้แก่ ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกรและปาส์กิลล์ไฮด์ฟอว์เรส และกลุ่มธุรกิจอาหาร (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ก, หน้า 1)

ผู้วิจัยทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจอาหาร ซึ่งมีจำนวน 8 บริษัท จำนวนพนักงานรายวัน 12,278 คน พนักงานรายวันมีปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากจำนวนพนักงานรายวันขนาดใหญ่จำนวนมาก ที่เน้นประสิทธิภาพและมีความชำนาญในการทำงาน เพื่อให้ได้ต้นทุนการผลิตที่ต่ำ ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำหนังสือเข้าไปทำการวิจัยและขอสัมภาษณ์พนักงานรายวัน นำทีมโดยเจ้าหน้าที่ท่าน หนึ่งในตำแหน่งงานหัวหน้าปฏิบัติการแผนกบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้มีประสบการณ์ทำงานที่บริษัท แห่งนี้ มา 22 ปี และสัมภาษณ์พนักงานรายวัน จำนวน 50 ท่าน ที่บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่สุดในเครือเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร เกี่ยวกับปัญหาและ อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ประเด็นปัญหา การจัดการงานบริหารงานบุคคล การจัดการแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว ไม่ได้ งานด้านงานสัมพันธ์กับชุมชนในพื้นที่ และค่าครองชีพในปัจจุบันไม่เพียงพอทำให้พนักงานส่งผลต่อ การทำงานและคุณภาพชีวิต กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นสาเหตุทำให้ให้พนักงาน ไม่สามารถ ดำรงชีวิต อย่างมีความสุข และไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ชีวิตในเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้วยต้นทุน ที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานรายวันอยากเปลี่ยนงานจากเดิมที่ทำสู่เงินเดือนที่สูงขึ้น เพื่อการดำรงชีวิตที่ดี ขึ้นและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาถึงทัศนะการทำงานของ พนักงานต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ตามหลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ 5 หลักการ คือ การจัดการงานบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน

ความปลอดภัยและสุขภาพ และพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ อันจะเป็นประโยชน์ให้โรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหารอำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี นั้นมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบเป็นไปตามกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำมาซึ่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางให้ เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี นำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ความรับผิดชอบสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อกำหนดแนวทางการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ประชากรคือ พนักงานรายวันของอุตสาหกรรมเครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร จำนวน 12,278 คน อำเภอดอนจาน จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วยพนักงานรายวัน จำนวน 8 บริษัท ดังนี้

1.1.1 บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 7,284 คน

1.1.2 บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซ้นฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด
จำนวน 1,300 คน

1.1.3 บริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 1,831 คน

1.1.4 บริษัท อาหารเบทาโกร จำกัด จำนวน 648 คน

1.1.5 บริษัท เบทาโกร เอ็มเอฟ เดลี จำกัด จำนวน 621 คน

1.1.6 บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร สเปเชียลตี้ ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 372 คน

1.1.7 บริษัท อีโตแอม เบทาโกร ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 156 คน

1.1.8 บริษัท เบทาโกร ไดนิปปอน เทคโนโลยี จำกัด จำนวน 66 คน

รวมทั้งหมด 12,278 คน (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ค, หน้า 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายวัน ของอุตสาหกรรมเครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เนื่องจากพนักงานมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 0.05 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 45) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จาก 8 บริษัท ผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) เพราะหน่วยประชากรในแต่ละหน่วยงาน มีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรมาเพียง 4 บริษัท

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) หญิง
- 2) ชาย

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) 41 - 50 ปี
- 4) มากกว่า 50 ปี

2.1.3 ระดับการศึกษา

- 1) ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3
- 2) มัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 / ปวช.

3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4) ปริญญาตรี

2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1) ต่ำกว่า 5 ปี

2) 5 - 10 ปี

3) 11 - 15 ปี

4) มากกว่า 15 ปี

2.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1) น้อยกว่า 10,000 บาท

2) 10,000 – 15,000 บาท

3) 15,001 – 20,000 บาท

4) มากกว่า 20,000 บาท

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

2.2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1) ด้านการจัดการงานบุคคล

2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3) ด้านค่าตอบแทน

4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

2.2.2 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

6) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงาน หมายถึง พนักงานรายวัน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำนวน 8 บริษัท ประกอบด้วย 1) บริษัท บี.ฟู๊ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2) บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซสฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3) บริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด 4) บริษัท อาหารเบทาโกร จำกัด 5) บริษัท เบทาโกร เอ็มเอฟ เดลี จำกัด 6) บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร สเปนเชียลตี้ ฟู้ดส์ จำกัด 7) บริษัท อีโตแฮม เบทาโกร ฟู้ดส์ จำกัด และ 8) บริษัท เบทาโกร ไดนิปปอน เทคโนโลยีส์ จำกัด

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การเพื่อให้ได้บุคคล ที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การ และเพื่อบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว กิจกรรมสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้กระบวนการ 5 ประการ ดังนี้

2.1 การจัดการงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การ เริ่มตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคนและการคัดเลือก

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการอบรมและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้กระบวนการฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.3 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน

2.4 ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

2.5 พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนา การจัดสวัสดิการแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ภายในสังกัดเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภายใต้ความคิด 6 ประการ ดังนี้

3.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

3.2 ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

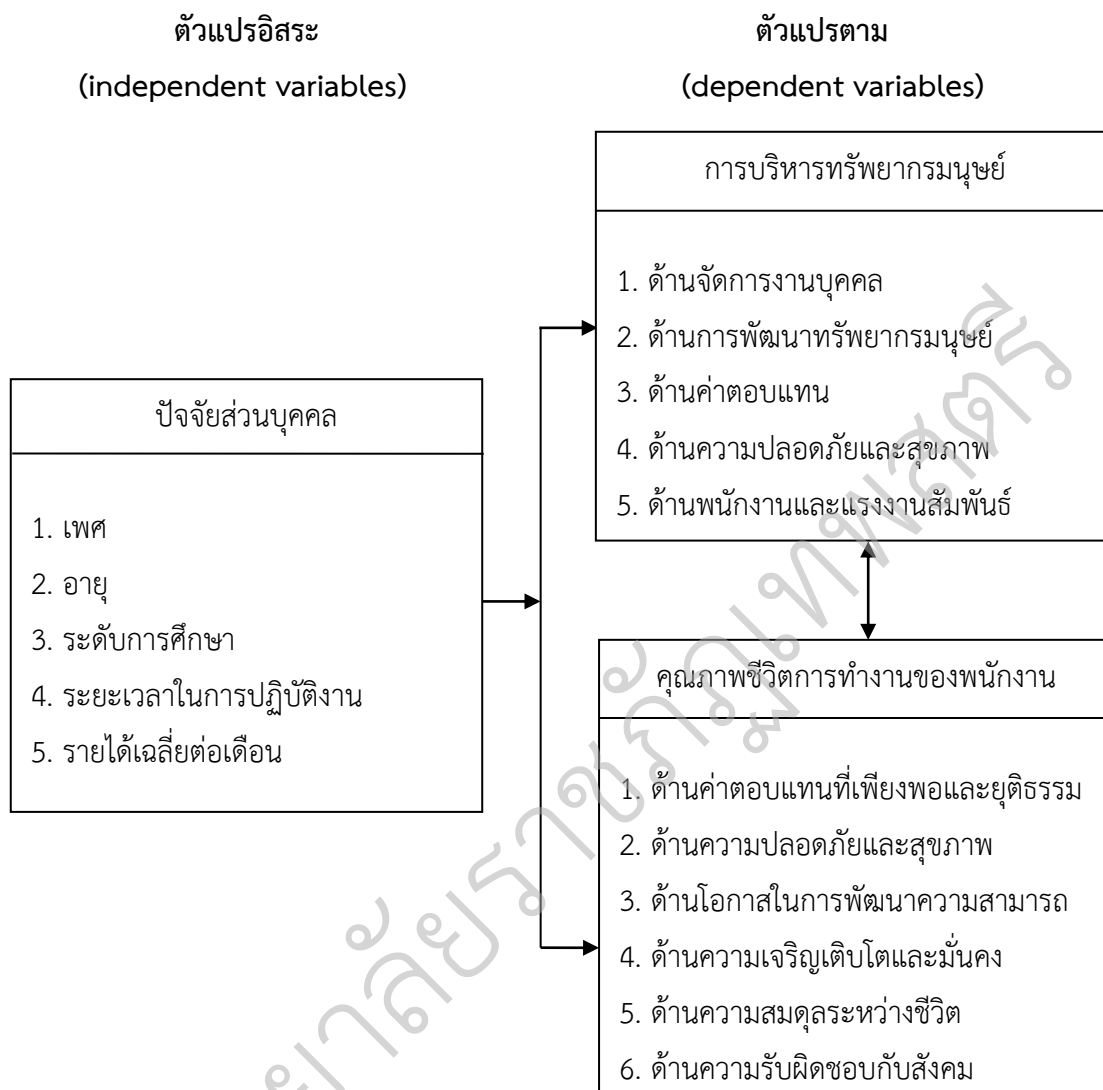
3.4 ความเจริญเติบโตและมั่นคง หมายถึง หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความสามารถในงานที่ทำ ส่งผลที่ดีต่อองค์กร ตนเอง รวมถึงครอบครัวของพนักงาน

3.5 ความสมดุลระหว่างชีวิต หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับความไว้วางใจ การยอมรับจากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ในความสมดุล ระหว่าง การทำงานและ ช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดลดลง ทำให้มีความสมดุลในการทำงานและชีวิตของตนเอง ที่ดีขึ้น

3.6 ความรับผิดชอบกับสังคม (social relevance) หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายในงาน และได้รับการยอมรับจากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าในงาน และทำให้รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้ดี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมอนดี้ (Mondy, 2008, p.4) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา และในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ได้มีการกล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 6 ประการ ของซิงห์ (Singh, 2008, pp.24-25) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของเครื่องเบทาโกร
 - 1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 1.2 ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ
 - 1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.4 กระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
 - 3.1 ด้านการจัดการส่วนบุคคล
 - 3.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 3.3 ด้านค่าตอบแทน
 - 3.4 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
 - 3.5 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์
4. แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
 - 4.2 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
 - 4.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
 - 4.4 ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง
 - 4.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต
 - 4.6 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ข้อมูลทั่วไปของเครือเบทาโกร

1. ประวัติความเป็นมา

เครือเบทาโกร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2510 ภายใต้ชื่อ บริษัท เบทาโกร จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ โดยมีสำนักงานใหญ่แห่งแรกตั้งอยู่ที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ และก่อตั้งโรงงาน แห่งแรกที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เบทาโกรขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการสร้างฐานการผลิตด้านปศุสัตว์แห่งแรก ประกอบด้วยฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงงานอาหารสัตว์ และโรงฟักไข่ ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และได้ขยายฐานการผลิตเต็มรูปแบบไปยังจังหวัดลพบุรี เนื่องจากมีความเหมาะสมทั้งทางด้านแหล่งวัตถุดิบและทำเลที่ตั้ง กลายเป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาของการเป็นผู้นำอุตสาหกรรม การเกษตรครบวงจร ประกอบด้วย โรงงานอาหารสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงฟักไข่ โรงงานฆ่าและตัดแต่งเนื้อไก่และเนื้อสุกร และโรงงานผลิตอาหารปรงสุกแช่แข็งจากเนื้อไก่และเนื้อสุกร (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ก, หน้า 1)

จากธุรกิจที่เป็นพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตรนำไปสู่การจัดตั้งบริษัทในเครือที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกหลายแห่ง เพื่อรองรับเครือข่ายธุรกิจของเบทาโกรตั้งแต่ธุรกิจการผลิต การเลี้ยง และการพัฒนาสายพันธุ์ ทั้งไก่เนื้อ ไก่ไข่ และสุกร การจัดทำฟาร์มพ่อแม่พันธุ์แม่พันธุ์ การผลิต และจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ในระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังร่วมมือกับเกษตรกรในโครงการประกันราคาไก่เนื้อและไก่ไข่ โครงการจ้างเลี้ยงสุกรขุน การผลิตและจำหน่ายไก่เนื้อ สุกรพันธุ์ สุกรขุน ตลอดจน เนื้อไก่ เนื้อสุกร ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก

ปัจจุบัน นอกจากจะเป็นหนึ่งในผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารครบวงจรของประเทศไทยแล้ว เครือเบทาโกรยังได้รับความเชื่อถือในมาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัย โดยได้รับรางวัลดีเด่นด้านคุณภาพผลิตภัณฑ์และมาตรฐานการผลิตมากมายทั้งระดับประเทศและระดับสากล ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจอาหารสัตว์ ปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์สำหรับสุขภาพสัตว์ ไปจนถึงผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อการส่งออกและจำหน่ายในประเทศ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้บริโภค ภายใต้แนวคิด "เพื่อคุณภาพชีวิต"

เครือเบทาโกรมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองที่จะนำพาเครือเบทาโกรไปสู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรเครือเบทาโกรในการการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประกอบด้วยหลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับพนักงาน ถึงระดับผู้บริหาร เครือเบทาโกรมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้ (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ก, 2562, หน้า 1)

1. หลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานทุกระดับ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมและกระบวนการทำงานรวมถึงระบบต่างๆ ที่ใช้ในเครือเบทาโกรตลอดจนส่งเสริมพนักงานมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาเบื้องต้น วางแผนงานและดำเนินการด้วยตัวเอง มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจรวมทั้งสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

2. หลักสูตรสำหรับหัวหน้างาน (supervisor) เพื่อให้พนักงานระดับหัวหน้างานมีความรู้และทักษะในการบริหารทีมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีความรู้ด้านธุรกิจที่ครอบคลุมรวมถึงเครื่องมือต่างๆ ด้านการจัดการที่จำเป็น สามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและควบคุมให้เป็นไปตามแผนได้

3. หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร (management) เพื่อให้พนักงานระดับผู้บริหารมีความรู้และทักษะในการบริหารทีมงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เน้นการบริหารธุรกิจและหน้าทำงานให้มีประสิทธิผลสูงสุด การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนให้ระบบและทีมงานทำงานได้ตามเป้าหมาย

4. หลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูง (executive) พัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้มีความรู้และทักษะและประสบการณ์ทางการจัดการธุรกิจในระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ

นอกจากหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เครือเบทาโกรยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ (career development) ให้กับพนักงานในแต่ละระดับอีกด้วย (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ข, หน้า 1)

2. ความเป็นมาและพัฒนาการที่สำคัญ

บริษัทเบทาโกร จำกัด (มหาชน) มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจและการบริหารงาน ดังนี้ (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ก, หน้า 3)

พ.ศ. 2510 ก่อตั้งบริษัท เบทาโกร จำกัด และสร้างโรงงานอาหารสัตว์แห่งแรกที่อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

พ.ศ. 2523 ร่วมลงทุนกับต่างประเทศเป็นครั้งแรก โดยจัดตั้งบริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด ร่วมกับ บริษัท โตโซกุ จำกัด จากประเทศญี่ปุ่น เพื่อดำเนินธุรกิจโรงงานผลิตและแปรรูปเนื้อไก่สด และเนื้อไก่แช่แข็ง

พ.ศ. 2530 สร้างอาคารโรงเรียนเบทาโกรวิทยา (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในโอกาสครบรอบ 20 ปีของเครือเบทาโกร และสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและทุนการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2531 โรงงานของบริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานผลิตยาสำหรับสัตว์แห่งแรกในประเทศไทย ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิต (Good Manufacturing

Practice: GMP) จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปีแรกที่รัฐบาลนำมาตราฐานนี้มาใช้ และได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่องทุกปีจนถึงปัจจุบัน

พ.ศ. 2536 ร่วมทุนกับกลุ่มซูมิโตโม่ จากประเทศญี่ปุ่น จัดตั้งบริษัท ไทย เอส พี เอฟ โปรดักส์ จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายสุกรพันธุ์และสุกรขุนที่เลี้ยงด้วยเทคนิคเอสพีเอฟ เพื่อให้สุกรที่เลี้ยงปลอดจากโรค หรือกลุ่มของโรคสุกรที่สำคัญๆ โดยเน้นการควบคุมและป้องกันในทุกขั้นตอนการผลิต ทำให้ได้เนื้อสุกรที่สะอาดและปราศจากสารตกค้าง เพื่อเป็นทางเลือกใหม่ที่ปลอดภัยของผู้บริโภค

พ.ศ. 2537 กลุ่มบริหารและพนักงานเครือเบทาโกร ร่วมกันก่อตั้ง ชมรมสายธาร ซึ่งต่อมาได้จดทะเบียนเป็นมูลนิธิสายธาร เมื่อปี พ.ศ. 2539 เพื่อจัดกิจกรรมและสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานักเรียนทั่วประเทศ

พ.ศ. 2538 ร่วมทุนกับกลุ่มอายิโนะโมะโต๊ะ จากประเทศญี่ปุ่น จัดตั้ง อายิโน บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซสฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายอาหารปรุงสุกจากเนื้อไก่ โดยเน้นการส่งออกไปตลาดญี่ปุ่น

พ.ศ. 2539 ย้ายที่ทำการสำนักงานใหญ่ จากย่านสวนมะลิ เขตป้อมปราบฯ มายัง อาคารเบทาโกร ทาวเวอร์ ในโครงการนอร์ธปาร์ค ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2541 บริษัท อาหารเบทาโกร จำกัด และบริษัท บี. ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ทุกกระบวนการเป็นโรงงานแรกในเครือเบทาโกรและในปีเดียวกันนี้ บริษัท บี. ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบวิเคราะห์อันตราย และควบคุมจุดวิกฤตในกระบวนการผลิต (Hazard Analysis & Critical Control Point : HACCP) ในการประกันความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์อาหารแก่ผู้บริโภค

พ.ศ. 2542 เครือเบทาโกรมอบเงินสนับสนุนการจัดตั้ง “กองทุนเครือเบทาโกร เพื่อโครงการเกษตรกรรมในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์” เพื่ออุทิศถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในวโรกาสมหามงคล ทรงเจริญพระชนมพรรษา 6 รอบ

พ.ศ. 2543 บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม จำกัด เป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์อาหารเสริมสำหรับสัตว์ ที่ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ทุกกระบวนการเป็นแห่งแรกของประเทศไทย ต่อมาในปี 2546 ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 และผ่านการรับรองมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่ดีในการผลิตอาหารสัตว์ (Good Manufacturing Practice : GMP) ของกรมปศุสัตว์

พ.ศ. 2544 บริษัท อาหารเบทาโกร จำกัด ร่วมกับ กรมการศึกษานอกโรงเรียน และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จัดตั้ง “โรงเรียนเพื่อผู้ใช้แรงงาน” ในโรงงานที่ตำบลอ้อมน้อย

อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฯ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

พ.ศ. 2544 บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ในส่วนสำนักงาน และโรงงานผลิตอาหารสัตว์ 4 แห่ง ที่สมุทรปราการ ลพบุรี นครราชสีมา และนครปฐม บริษัท อาหารเบทเทอร์ จำกัด และบริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด รวมทั้ง บริษัท เบทาโกรโฮบริด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2000

พ.ศ. 2545 เครือเบทาโกรได้รับโล่ของสมาคมผู้เลี้ยงสุกรแห่งชาติ ในฐานะผู้สนับสนุนโครงการสุกรปลอดสารตกค้าง โดยสุกรทุกตัวที่ผลิตในเครือเบทาโกรไม่มีการใช้สารเร่งการเจริญเติบโตหรือสารเร่งเนื้อแดง

พ.ศ. 2545 บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซสฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้รับการรับรองระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 : 2000 และระบบวิเคราะห์อันตรายและควบคุมจุดวิกฤตในการบวนการผลิต หรือ (Hazard Analysis & Critical Control Point: HACCP)

พ.ศ. 2546 ดำเนินโครงการก่อสร้าง สวนอุตสาหกรรมอาหาร เครือเบทาโกร แห่งที่ 2 (Betagro Food Complex 2) ที่จังหวัดลพบุรี เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาและผลิตอาหารคุณภาพสู่ผู้บริโภค

พ.ศ. 2546 ดำเนินโครงการก่อตั้ง “ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกร (Betagro Science Center)” ที่อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย จังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นศูนย์กลางการวิจัยและพัฒนาตลอดจนห้องปฏิบัติการกลางเพื่อทดสอบอาหารสัตว์ โรคสัตว์และผลิตภัณฑ์จากสัตว์ และในปีเดียวกันนี้ ก็ได้ดำเนินโครงการก่อสร้างโรงงานผลิตเวชภัณฑ์และอาหารเสริมแห่งใหม่ที่ทันสมัยที่สุดในประเทศไทย และโครงการก่อสร้างโรงงานผลิตอาหารสัตว์สำหรับไก่เนื้อ ที่จังหวัดลพบุรี โดยได้ออกแบบไว้เพื่อรองรับกระบวนการผลิตอาหารที่ปลอดภัย

พ.ศ. 2547 บริษัท ไทย เอส พี เอฟ โปรดักส์ จำกัด ได้รับการรับรองระบบการวิเคราะห์อันตรายและควบคุมจุดวิกฤตในกระบวนการผลิต หรือ (Hazard Analysis & Critical Control Point : HACCP) ด้านสุกรขุนปลอดสารตกค้างอันตรายแห่งแรกและแห่งเดียวในเอเชียอาคเนย์จากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ

พ.ศ. 2548 ศูนย์วิทยาศาสตร์เบทาโกร ภายในอุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เปิดดำเนินงานอย่างเป็นทางการ เพื่อเป็นศูนย์กลางของการวิจัยและพัฒนาด้านอาหารสัตว์ ปศุสัตว์และผลิตภัณฑ์อาหาร รวมทั้งเป็นห้องปฏิบัติการกลางที่มีอุปกรณ์ทันสมัยตามมาตรฐานสากล เพื่อตรวจสอบคุณภาพและความปลอดภัยทุกขั้นตอนการผลิต

พ.ศ. 2550 โรงงานผลิตอาหารสัตว์น้ำและสัตว์เลี้ยง บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) และโรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด เปิดดำเนินงานอย่างเป็นทางการพร้อมกันทั้ง

2 โรงงาน เพื่อรองรับความต้องการของตลาดและเพิ่มศักยภาพการผลิตอาหารสัตว์ของเครือฯ ให้ก้าวหน้าสู่ระดับสากล ณ อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

พ.ศ. 2550 บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซ้นฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด เปิดดำเนินการโรงงานผลิต อาหารปรุงสุกแช่แข็งแห่งใหม่อย่างเป็นทางการ ที่จังหวัดลพบุรี เพื่อรองรับการเติบโตของตลาดส่งออกไก่ปรุงสุก ไปยังประเทศญี่ปุ่น

พ.ศ. 2551 โรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท เบทาโกรภาคเหนือ เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด เปิดดำเนินการ อย่างเป็นทางการ ที่จังหวัดลำพูน เพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจอาหารสัตว์ ในเขตจังหวัดทางภาคเหนือ

พ.ศ. 2552 โรงงานผลิตอาหารสัตว์ในเครือเบทาโกรได้รับการรับรองระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:2007 & TIS18001:1999) พร้อมกันทั้ง 7 โรงงาน ประกอบด้วย บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) ทั้ง 5 โรงงาน ได้แก่ โรงงานลพบุรี 1 และ 2 พระประแดง ปากช่อง และนครปฐม บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด โรงงานหาดใหญ่ และบริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด โรงงานลพบุรี

พ.ศ. 2552 บริษัท อาหารเบทาเทอร์ จำกัด ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสำหรับสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปี ติดต่อกัน (2548-2552) และในปีเดียวกันนี้ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โรงงานลพบุรี 1-2 โรงงานพระประแดง โรงงานนครปฐม และโรงงานปากช่อง ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานประจำปีพร้อมกัน 5 โรงงาน

พ.ศ. 2552 ร่วมลงทุนกับบริษัท อีโตแฮม ฟู้ดส์ โดยจัดตั้งบริษัท เบทาโกร อีโตแฮม จำกัด เพื่อผลิตสินค้าไส้กรอกพรีเมียม จำหน่ายในประเทศและส่งออกปตลาดญี่ปุ่น

พ.ศ. 2553 โรงงานแปรรูปสุกรพัทลุง บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด ได้รับรางวัลชนะเลิศโรงฆ่าสัตว์สะอาดอันดับที่ 1 ของประเทศจากกรมปศุสัตว์

พ.ศ. 2553 บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โรงงานลพบุรี ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ปีติดต่อกัน ในงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ

พ.ศ. 2553 ผลิตภัณฑ์ไส้กรอก“เบทาเทอร์ฟู้ดส์” ของเครือเบทาโกร ได้รับรางวัลสินค้าคุณภาพดีเด่น (International Sausage Quality Competition) 5 ประเภทผลิตภัณฑ์ จากการประกวดในงานแสดงนิทรรศการระดับโลกเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์เนื้อสัตว์ IFFA 2010 ที่เมืองแฟรงก์เฟิร์ต ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีจัดโดย สมาคมคนขายเนื้อของเยอรมัน (The German Butcher's Association)

พ.ศ. 2554 ร่วมทุนกับบริษัท มารูโดฟู้ดส์ จัดตั้งบริษัท เบทาโกร เอ็มเอฟ เดลี จำกัด เพื่อผลิตและจำหน่ายสินค้าไส้กรอก พรีเมียม และสินค้าปรุงสุก โดยเน้นตลาดส่งออกในญี่ปุ่นและเอเชีย และได้มีพิธีเปิดโรงงานอย่างเป็นทางการในเดือนกรกฎาคม ปี 2555 ที่จังหวัดลพบุรี มีกำลังการผลิตไส้กรอก และสินค้าปรุงสุก 800 ตัน ต่อเดือน

พ.ศ. 2556 จำนวน 5 โรงงาน ดังนี้ 1) โรงงานผลิตอาหารสัตว์บกปลอดภัย บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) เปิดดำเนินงานอย่างเป็นทางการที่จังหวัดลพบุรี มีกำลังการผลิต 36,000 ตันต่อเดือน 2) ฟาร์มสุกร BHI 10 ฟาร์มสุกรแห่งที่ 10 ของเครือเบทาโกรเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการ ที่อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยใช้นวัตกรรมการสร้างโรงเรือนที่คำนึงถึงหลักสวัสดิภาพสัตว์ (animal welfare) 3) บริษัท เบทาโกร เฟิร์สท์ คอลเลคชั่น จำกัด ในการดำเนินธุรกิจร้านอาหาร แพรนไชส์ของประเทศญี่ปุ่นในประเทศไทย โดยได้เปิดร้านอูด้งแห่งแรกภายใต้แบรนด์ ร้านมียะทะคะซะนุกิ อูด้ง (Miyatake Sanuki Udon) ที่ห้างสรรพสินค้าสยามพารากอน 4) เครือเบทาโกรรับรางวัล รางวัลดีเด่นด้านความยั่งยืน (Sustainability Excellence Award) ในงาน พิธีมอบรางวัลธุรกิจประจำปี ครั้งที่ 15 (The 15th Annual Business Awards Ceremony) และ 5) โรงงานแปรรูปไก่พัทลุง บริษัท เบทาโกรภาคใต้ จำกัด เปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการ เป็นโรงงานที่ผ่านการรับรองเครื่องหมายฮาลาล และมาตรฐานสินค้าระดับส่งออก

พ.ศ. 2557 จำนวน 4 โรงงาน ดังนี้ 1) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ บริษัท บีทีจี ฟีดมิลล์ จำกัด รับรางวัล ยอดเยี่ยม ประเภท A (Excellence Award Category A) ซึ่งเป็นรางวัลที่มอบให้แก่องค์กรทั่วโลกที่ประสบความสำเร็จในการใช้ระบบควบคุมและจัดการเพื่อเพิ่มผลผลิตองค์การโดยรวม หรือ รางวัลการบำรุงรักษาผลิตภัณฑ์โดยรวม (Total Productive Maintenance : TPM) ณ ประเทศญี่ปุ่น เป็นโรงงานผลิตอาหารสัตว์แห่งแรกของไทยที่ได้รับรางวัลนี้ 2) บริษัท เบทาโกร-ปอมเม่ ฟู้ด จำกัด (Betagro-Pomme Food Co., Ltd.) เพื่อดำเนินธุรกิจแฟรนไชส์ร้านปอมมูโนะคิ (Pomunoki) ร้านข้าวห่อไส้สไตล์ญี่ปุ่นระดับพรีเมียม 3) ร้านเบทาโกร ซ็อบ (BETAGRO Shop) สาขา นครหลวงเวียงจันทน์ อย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นสาขาแรกในต่างประเทศ และ 4) เปิดร้านข้าวห่อไส้สไตล์ญี่ปุ่น ปอมมูโนะคิ (Pomme-No-Ki), ร้านขนมปังเบเกอรี่ ลิติเติ้ลเมอร์เมด (Little Mermaid), ร้านหมูแผ่นสไตล์สิงคโปร์ บีเซงเฮียง (Bee Cheng Hiang) ณ ศูนย์การค้า ดิ เอ็มควอเทียร์

พ.ศ. 2558 โรงงานผลิตอาหารสัตว์บริษัท เบทาโกร (กัมพูชา) จำกัด เครือเบทาโกร ซึ่งเป็นโรงงานผลิตอาหารสัตว์แห่งแรกของเครือเบทาโกรในประเทศกัมพูชา ณ เขตเศรษฐกิจพิเศษพนมเปญ กรุงพนมเปญ เริ่มดำเนินการ โดยมีกำลังการผลิต 12,000 ตันต่อเดือน

พ.ศ. 2559 จำนวน 3 โรงงาน ดังนี้ 1) โรงงานผลิตอาหารสัตว์เลี้ยง บริษัท เพ็ท โฟกัส จำกัด ซึ่งเป็นโรงงานอาหารสัตว์เลี้ยงที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีกำลังการผลิต 4,000 ตันต่อเดือน 2) ฟาร์มไก่ไข่และฟาร์มไก่สาว ที่อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา เพื่อบริการขยายธุรกิจ

ไข่ไก่ในพื้นที่ภาคใต้ และ 3) ก่อสร้างโรงงานผลิตอาหารสัตว์ จังหวัดสงขลา เพื่อทดแทนโรงงานเก่าที่มีสภาพทรุดโทรม โดยมีกำลังการผลิต 48,000 ตันต่อเดือน คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2560

พ.ศ. 2560 ได้รับการรับรอง จากเอ็นเอสเอฟ (NSF) เป็นรายแรกของโลก ในการสร้างมาตรฐานใหม่อุตสาหกรรมการผลิตเนื้อไก่ของประเทศไทย ที่ไม่มียาปฏิชีวนะ ในผลิตภัณฑ์เนื้อไก่คุณภาพสูง (S-Pure)

พ.ศ. 2560 เริ่มก่อสร้าง Farm Complex ประกอบไปด้วยฟาร์มพ่อแม่พันธุ์ไก่เนื้อ, ฟาร์มพ่อแม่พันธุ์ไก่ไข่ และโรงฟัก คาดว่าจะแล้วเสร็จในปี 2563 (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562 ก, หน้า 4)

3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ

วิสัยทัศน์

เครือเบทาโกร มีวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ที่มุ่งผลิตและพัฒนาอาหารที่มีคุณภาพสูงและปลอดภัยจากฐานอุตสาหกรรมเกษตรที่ทันสมัยเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากรโลก

พันธกิจ

1. พัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ
2. ปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้าและผู้บริโภค
3. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่เป็นเลิศ ภายใต้สัญลักษณ์ของเครือเบทาโกร
4. มีเครือข่ายการตลาดและการผลิตในแหล่งที่สำคัญของโลก
5. เสริมสร้างประโยชน์ร่วมกันในระยะยาวให้แก่ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน ผู้ร่วมทุน และผู้ถือหุ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อภิชัย ศรีเมือง (2555, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management) หมายถึง กระบวนการบริการจัดการบุคลากรในองค์การ หลักพื้นฐานที่สำคัญที่ถือว่าเป็นปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการสรรหา (recruitment) พัฒนา (development) บำรุงรักษา (retention) บุคคลไว้กับองค์การให้ยาวนานที่สุดและมีหน้าที่กระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือการวางแผนบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย เลื่อนตำแหน่งงาน วินัยและการลงโทษ และการบริหารแรงงานสัมพันธ์

จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง งานที่กล่าวอ้างเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์การเป็นสำคัญ โดยจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญ โดยตรงกับตัวบุคลากรในองค์การ โดยเริ่มตั้งแต่การประกอรับบุคลากรเข้ามาทำงาน จนถึงเมื่อบุคลากรนั้นได้เกษียณตัวเองออกจากงานแล้ว และกระบวนการต่างๆ นั้นจะช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น ผลผลิตและประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของตัวบุคลากรเอง เช่น ความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น ความมั่นคงในอาชีพการงาน เป็นต้น

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2559, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล หมายถึง การใช้คนและ/หรือกลุ่มบุคคลให้สามารถงานได้ตามที่องค์การมุ่งหวัง โดยผ่านกระบวนการสรรหา คัดเลือก และมอบหมายบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายขององค์การ มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพและมีศักยภาพที่จะเติบโตไปพร้อมกับองค์การ พร้อมทั้งดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การธำรงรักษาให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์การให้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

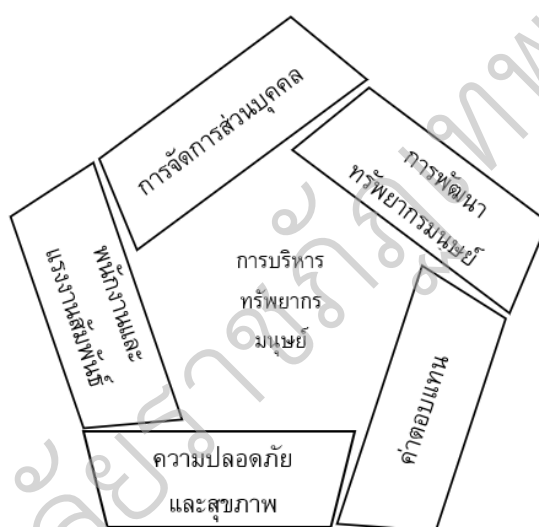
กุลชลี พวงเพชร (2560, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การ และเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจน ให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว กิจกรรมสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน และแรงงานสัมพันธ์

นิทัศน์ ศรีโชติรัตน์ (2560, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการหนึ่ง ที่จะช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่าขององค์การ ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีภารกิจหลัก คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่เน้นแรงจูงใจ ป้องกันก่อนเกิดปัญหา การทำหลายหน้าที่ที่สร้างแรงกดดัน และการเปลี่ยนแปลงเสมอ การดูแลสิทธิพนักงาน การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กิณบุญ, และไพฑูริย์ พิมดี (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นคำที่บุคคลใช้กันโดยทั่วไป ซึ่งถือว่า มีความหมายเหมือนกัน และเป็นที่น่าสนใจคือ การจัดการงานบุคคล (staffing) การบริหารงานบุคคล (personnel administration)

การจัดการบริหารงานบุคคล (personnel management : PM) และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management : HRM)

มอนดี้ (Mondy, 2008, p.4) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง บุคคลต่างๆ ในองค์การที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนโดยได้แสดง ให้เห็นถึงองค์ประกอบ 5 ด้านหลัก ของ HR system ได้แก่ ด้านการจัดการส่วนบุคคล (staffing) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) ด้านค่าตอบแทน (compensation) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (employee and labor relations)



ภาพ 2 หน้าที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดของมอนดี้
ที่มา : มอนดี้ (Mondy, 2008, p.4)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์การเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์การ และเพื่อบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว กิจกรรมสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการจัดการ ได้แก่ การจัดการส่วนบุคคล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ และพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

2. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูรย์ พิมดี (2560, หน้า 9-10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้ได้คนที่ดีและมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการในองค์การต้องการบุคลากรที่ดีและมีคุณธรรมความรู้และความสามารถ ความรับผิดชอบ ทักษะในการปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่าบุคลากรที่เป็นเลิศ (talent person) ดังนั้น ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จำเป็นจะต้องมีการวางแผนสรรหา คัดเลือก และตัดสินใจให้ดีที่สุด เพื่อที่จะได้บุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่จะปฏิบัติงาน

2. เพื่อใช้คนอย่างมีประสิทธิภาพ การได้บุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ตามองค์การที่ต้องการแล้ว ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จำเป็นที่จะต้องรู้ว่าบุคลากรนั้นๆ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร และมีความสามารถพิเศษในเรื่องใดบ้าง เพื่อที่จะใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3. เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ต้องการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทั้งภายในหรือภายนอกองค์การ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จำเป็นที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ดีขึ้น เช่น ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาบุคลากรที่ดีไว้ในองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการส่งเสริมการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การ ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่ให้บุคลากรในองค์การ มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

5. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ เช่น ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ การได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม การดูแลเอาใจใส่เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม เป็นต้น

สกล บุญสิน (2560, หน้า 52) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่นักทรัพยากรมนุษย์จะต้องตระหนักก็ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะช่วยทำให้องค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังต่อไปนี้

1. องค์การมีวัตถุประสงค์ในการลดต้นทุนค่าใช้จ่าย (cost contentment) เพื่อเพิ่มผลต่างของกำไรให้มากขึ้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็อาจจะต้องการลดอัตราหรือลดกำลังพลเพิ่มผลผลิตลดอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน

2. องค์การมีวัตถุประสงค์ในการดูแลและให้ความสัมพันธ์กับลูกค้าเป็นหลัก (customer service) เช่นองค์การให้บริการต่างๆ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็อาจจะต้องการเน้น

ที่บุคลากร ที่มีความสามารถในการให้บริการและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งกลยุทธ์ที่จะนำมาดำเนินการ นั้นก็คือ การสรรหา และการคัดเลือกบุคลากรที่มีจิตสำนึกในการให้บริการ ผ่านการฝึกอบรม และ พัฒนาด้านการให้บริการ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เช่น เงินเดือนและสวัสดิการ

3. องค์การมีวัตถุประสงค์ประสงค์ในการเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ ทั้งด้าน บุคลากรและงานดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมุ่งเน้นไปที่การออกแบบ (jobs design) การสร้างแรงจูงใจ การบริหารค่าจ้างเงิน การสร้างแรงจูงใจการบริหารค่าจ้างเงินเดือนและ การสร้างแรงจูงใจการบริหารค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นต้น

4. องค์การใดมีผลประกอบการ องค์การใดมีผลประกอบการ หรือรายได้คงตัวอยู่ แล้วอยากจะสร้างกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่า จะต้องมุ่งเน้นไปที่เนื้อหาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางด้านกฎหมาย เช่น โอกาสความเสมอภาคสุขภาพ และความปลอดภัย

กุลชลี พวงเพชร (2560, หน้า 2-4) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้ องค์การเกิดประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1. เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ หน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจ สำคัญของการบริหารองค์การในปัจจุบันเนื่องจากผู้บริหารระดับสูงจะตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่ถูกต้อง (doing think right) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็น ฝ่ายรายงานที่รวบรวมข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่จำเป็นต่อการตัดสินใจแก่ผู้บริหาร

2. เพื่อการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพมีคำกล่าวที่ว่า ”ความสำเร็จของธุรกิจย่อมมา จากการสร้างความเข้มแข็งของทรัพยากรมนุษย์ การสร้างผลประโยชน์ต่อลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และพนักงาน” ในการปัจจุบันที่มีคนรุ่นใหม่ (generation Y) ไหลเข้าสู่กำลังแรงงาน ฝ่ายทรัพยากร มนุษย์จำเป็นต้องจัดทักษะ (skill) และความสามารถ (abilities) ของกำลังแรงงานเหล่านั้น ทั้งที่ เหมือนและแตกต่างจากคนรุ่นอื่นๆ

3. เพื่อฝึกอบรมและสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่บุคลากร การวัดประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์มักจะดูจากการสร้างคุณค่าให้แก่ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ซึ่งหมายถึง บุคลากรนั่นเอง ดังนั้นหน้าที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรให้สามารถปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ฝ่ายการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ต้องสร้างระบบค่าตอบแทนและรางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจที่ดีด้วย

4. เพื่อสร้างความพึงพอใจในงานและการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของบุคลากร แม้จะ ไม่มีหลักประกันว่าคนที่พึงพอใจในงาน (satisfied worker) จะมีผลงานหรือปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ ขาดความพึงพอใจในงาน (dissatisfied worker) แต่ก็มักพบว่าคนที่ขาดความพึงพอใจแนวโน้มที่จะ ลาออก หรือขาดงานมากกว่าคนที่พึงพอใจในงาน ฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องสร้าง

ความพึงพอใจในงานให้เกิดแก่บุคคล และพยายามส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายสูงสุด (self-actualization) ของตนเอง

5. เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทั่วไปแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลย่อมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตนอกเวลาทำงานด้วย ดังนั้นหลายๆองค์การจึงพยายามสร้างและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานแก่พนักงาน โดยวิธีการต่างๆ เช่น สร้างความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน สร้างระบบการทำงานเป็นทีมอย่างอิสระ (job enrichment) และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

6. เพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์บุคลากร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ควรให้ความสำคัญต่อการติดต่อสื่อสารกับคนทั้งภายในและภายนอกขององค์การ การสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์สู่บุคลากรให้เกิดชัดเจนจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่าง องค์การ ผู้บริหาร และพนักงาน ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานในทิศทางที่เป็นเป้าหมายขององค์การ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การต่อไป

7. เพื่อความรับผิดชอบต่อสังคม องค์การธุรกิจมักจะได้รับคาดการณ์ว่า เป็นองค์การที่สามารถปรับปรุงคุณภาพของสังคมและช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ ดังนั้นธุรกิจส่วนใหญ่ โดยเฉพาะธุรกิจขนาดใหญ่ จะกำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมไว้เสมอ ทั้งนี้อาจกำหนดนโยบายในการใช้ทรัพยากรโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน หรือให้การสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมแก่หน่วยงานอื่นเพื่อสังคม เป็นต้น

8. เพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลง ในระยะที่ผ่านมา มุ่งจะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ในปัจจุบันมีแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องของการโทรคมนาคม (telecommuting) การจ้างงานแหล่งภายนอก (outsourcing) การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี (HRM practices) การดูแลเด็ก (child care) การช่วยเหลือคู่สมรสในการย้ายสถานที่ทำงาน (spousal relocation assistance) เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง

9. เพื่อจัดการด้านเวลา ปัจจุบันองค์การต้องให้ความสำคัญต่อ ความต้องการของลูกค้าเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การดำเนินงานไม่ว่าจะด้านการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพหรือการมอบบริการที่ดีแก่ลูกค้า ต้องอาศัยความรวดเร็วและแรงอยู่ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการงานบุคคลให้ทันกับเวลา ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือกการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้สามารถให้องค์การมีบุคลากรที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การให้องค์การลดต้นทุนค่าใช้จ่าย การดูแลและให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก การเพิ่ม

ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบต่อสังคม และเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

3. ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 26) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ คือ การทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ด้านพนักงาน (employee) ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถเกิดการพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน

2. ด้านองค์กร (organization) ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีทิศทางหรือนโยบายการบริหารงานในลักษณะใด ในปัจจุบันและอนาคตความพร้อมและความเพียงพอ ในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร การส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างไปตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

3. ด้านสังคม (social) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจ เพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็จะส่งผลต่อการสร้างงานทำให้ประชาชนมีงานทำมีอาชีพมีรายได้ในการเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดีอันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศต่อไป

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความมั่นคงจะเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ช่วยสร้างความมั่นคงจะเจริญเติบโตให้แก่องค์กรใน ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่างๆ ของแต่ละหน่วยงาน ในองค์กร

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ และยังจะส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อ จงรักภักดีต่อองค์กรมาก

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเยี่ยมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กรและเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด จากบุคลากรโดยได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงสายงาน โดย จากการสรรหา คัดเลือก และจัดจ้าง เป็นต้น

2. ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงานโดยผ่านการบริหารค่าจ้าง และเงินเดือน การบริหารสวัสดิการ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เป็นต้น

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูรย์ พิมติ (2560, หน้า 10-11) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ ดังนี้

1. การทำให้เกิดความเป็นธรรมในสภาพจ้างงาน การสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรเริ่มตั้งแต่ การเข้าสู่วงการการอยู่ร่วมกันในองค์กร การพ้นจากองค์กรต้องรู้จักใช้ระบบคุณธรรม (merit system) หรือการใช้ระบบความรู้ความสามารถเป็นหลัก ในการปฏิบัติงานครั้งนี้ จะทำให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร

2. การมีสภาพทำงานที่ดี การจัดสภาพการทำงาน (working condition) ให้มีอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่เหมาะสมเพียงพอ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานรวมทั้งกันพื้นที่ หรือบริเวณที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างปลอดภัยและสมควรกับตำแหน่ง

3. ให้ความสำคัญแก่บุคลากร การเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญแก่บุคลากร ในทุกๆ ตำแหน่งเปรียบเหมือนเครื่องจักร จะต้องมียุทธรณ์ทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ บรรจุอยู่ภายในเครื่องจักรนั้น ค่าอุปกรณ์ชิ้นใดชิ้นหนึ่งเสื่อมสภาพหรือหลุดหายไป ช่วงนั้นก็ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพหรืออาจจะทำงานต่อไปไม่ได้ ดังนั้นการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในระดับองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการเพราะการให้ความสำคัญแก่บุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

4. การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ในปัจจุบันกฎหมายได้อนุญาตให้บุคลากรสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการได้ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานภายใน องค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นทั้งผู้บริหาร และบุคลากรจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจและความสัมพันธ์ด้วยดี

5. การยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรการยอมรับ และเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของบุคลากร เพราะกว่าที่องค์กรจะได้บุคลากรเข้ามาสู่ตำแหน่งจะต้องผ่านขั้นตอนในการสรรหา การคัดเลือกและขั้นตอนต่างๆ อีกมากมายจนถึงขั้นตอนการรับเข้าสู่องค์กร

ดังนั้นการให้การยอมรับ ความเชื่อมั่นและความสำคัญในความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์กรการรับเข้ามาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ เป็นสิ่งที่จำเป็น

6. สภาพแวดล้อมที่มีผลกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่อาจจะส่งผลต่อการบริหารธุรกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ในขณะเดียวกันการจัดการทรัพยากรมนุษย์การก็จำเป็นจะต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อบุคลากรด้วยซึ่งการแบ่งสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ 2 ประการ คือ

6.1 สภาพแวดล้อมภายใน (internal environment) เช่นนโยบายขององค์กรการ (organization strategy) โครงสร้างขององค์กรการ (organization structure) วัฒนธรรมขององค์กรการ (organization culture) คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรการ (workforce characteristic) และกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (regulations)

6.2 สภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) เช่นสภาพทั่วไปของการดำเนินงาน (condition) เทคโนโลยี (technology) กฎหมาย (laws) สภาพเศรษฐกิจ (economic) การเมือง (regulation) เป็นต้น

สกล บุญสิน (2560, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรองคการนั้น ไม่ว่าจะเป็องคการขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ตาม องค์กรขนาดเล็กไม่มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์แต่แยกออกมาอย่างเห็นได้ชัดเจน ส่วนองคการขนาดใหญ่จะมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่แยกออกมาอย่างชัดเจนเพื่อทำหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองคการ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ต่อไปนี้

1. ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องคการ ในฐานะที่งานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมเพื่อขับเคลื่อน พันธกิจขององคการไปสู่ความสำเร็จได้

2. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ความสามารถและยังจะช่วยส่งผลให้เกิดความคิดเสียสละจงรักภักดีต่อการมากขึ้น

3. ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต้นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองโดยอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย

4. ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติโดยเฉพาะหากมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพก่อให้เกิดการจ้างงานและสภาวะการงานทำสร้างผลผลิตให้แก่องคการและเพิ่มรายได้ให้กับประเทศชาติมากขึ้น

โรเบิร์ต (Robert, 2011, p.17) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการจัดการขององคการ ตั้งแต่กระบวนการศึกษาเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพทำให้องคการเกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององคการ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ ทำให้พนักงานใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ การที่องค์การมีทิศทางหรือนโยบายมีความพร้อมเพียงพอสามารถดำเนินงานได้ไปตามทิศทางที่ตั้งเป้าหมายไว้ ทำให้องค์การได้รับผลประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความกระตือรือร้นในงานใหม่ สร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์การ และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. กระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

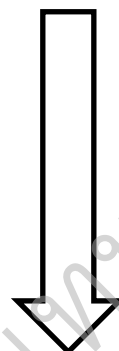
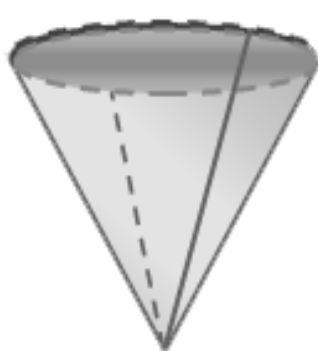
จตุรงค์ ศรีวีระวรรณ (2558, หน้า 17-20) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การนำเอาบุคคลกรที่มีคุณภาพให้เข้ามาทำงานกับองค์การและเมื่อบุคลากรเหล่านั้นได้เข้ามาแล้วองค์การจำเป็นต้องมีแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการต่างๆ ที่จะรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การไปได้อย่างยาวนานและเมื่อช่วงอายุที่บุคลากรเหล่านั้นต้องออกจากงานไปองค์การเองก็จำเป็นต้องมีแนวทางที่จะดูแลบุคลากรเหล่านั้นไม่ว่าจะเป็นเงินบำนาญ การดูแลหลังออกจากงานซึ่งได้ สรุปกระบวนการของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น 6 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างแรงดึงดูดใจ (attraction) เป็นกระบวนการที่องค์การกระทำขึ้นเพื่อดึงดูดและชักจูงบุคลากรทั้งภายในและภายนอกให้มีความสนใจที่จะเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การ ได้แก่ การวางนโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์ คือการประเมินความต้องการทรัพยากรมนุษย์ การประเมินแหล่งที่มาของทรัพยากรมนุษย์ การหาความเฉพาะของงานและการวิเคราะห์งาน การสรรหา เป็นต้น

2. ขั้นตอนการคัดเลือก (selection) เป็นขั้นตอนหลังจากที่มีบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมีความสนใจที่จะเข้ามาปฏิบัติงานกับองค์การแล้ว ขั้นตอนต่อมาก็คือ กระบวนการของการกรองบุคคลนั้นๆ ซึ่งขั้นตอนในการกรองหรือคัดเลือกบุคลากรก็มีการใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อที่องค์การจะสามารถคัดบุคลากรได้ตรงความต้องการ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น กฎหมายแรงงาน การตรวจสอบคุณสมบัติภูมิหลัง ตรวจสอบสุขภาพร่างกาย การทดสอบ เช่น การสัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน และการปฐมนิเทศ

โดยขั้นตอนที่ 1 หรือขั้นตอนการสร้างแรงดึงดูดใจและขั้นตอนที่ 2 หรือขั้นตอนการคัดเลือกจะมีส่วนเชื่อมโยงกันดังภาพที่ 3

บุคลากรที่อยู่ในตลาดแรงงาน



บุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก

ภาพ 3 รูปแบบกรวยของการสรรหาและการคัดเลือก

ที่มา : จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ (2558, หน้า 18)

3. ขั้นตอนของการธำรงไว้ (retention) เป็นขั้นตอนของการบำรุงรักษาหรือธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่องค์กรเล็งเห็นแล้วว่าคุณภาพ นอกจากนี้ยังเป็นขั้นตอนของการแสดงออกขององค์กรที่มีต่อบุคลากรในระดับขั้น ถึงการปฏิบัติอันเป็นธรรมที่องค์กรมีให้แก่บุคลากร ประกอบไปด้วย การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การบริหารสวัสดิการและผลประโยชน์ และนโยบายทางด้านสุขอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

4. ขั้นตอนของการพัฒนา (development) เป็นกระบวนการหนึ่งที่สำคัญทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เนื่องมาจากความผันผวนของปัจจัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรการทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอและต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถเพียงพอรองรับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาองค์กรและการวางแผน และให้คำปรึกษาหน้าที่การงาน

5. ขั้นตอนของการประเมิน (assessment) เป็นขั้นตอนของการสำรวจถึงประสิทธิภาพในการทำงานพฤติกรรมทัศนคติความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรโดยได้ผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากเสร็จสิ้นขั้นตอนนี้ก็อาจจะเกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบแก่บุคคลเช่นการเพิ่มเงินเดือนการเลื่อนขั้นหรือแม้แต่กระทั่งการเลิกจ้างและกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนนี้ก็ได้แก่การประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน และระบบการตรวจสอบและการติดตามผลการปฏิบัติงาน

6. ขั้นตอนของการปรับเปลี่ยน (adjustment) องค์การที่ดีจำเป็นจะต้องมีการดูแลบุคลากรที่มีความจำเป็นที่จะต้องออกจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ โดยกิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องในขั้นตอนนี้ ได้แก่ การดูแลบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การเลิกจ้าง แรงงานสัมพันธ์ และค่าตอบแทนหลังเกษียณ

มอนดี้, โน, และเพรอโมช (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, p.5) กล่าวว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้

2. การสรรหาบุคลากร (recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่องค์การต้องการมาสมัครในตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) การฝึกอบรม (training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้ทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์การหรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (compensation and benefits) ผลตอบแทน (compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสสิ่ง จูงใจและผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์ (benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับซึ่งเป็นผลจากการจ้างงาน และตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว การรักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) ความปลอดภัย (safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจ และสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (employee and labor relations) พนักงาน (employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงาน ลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (labor relations) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มพนักงาน (สหภาพแรงงาน) และนายจ้าง (ฝ่ายจัดการ)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal : PA) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ การติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

สโตน (Stone, 2006, p.7) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

1. การได้มาซึ่งบุคลากร (acquisition)
2. การพัฒนาบุคลากร (development)
3. สร้างให้รางวัลและการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร (reward and motivation)
4. การดูแลรักษาบุคลากรทั้งตอนที่อยู่ในองค์การและการจากองค์การแล้ว

(maintenance and departure)

กริตแมน, และคาร์ล (Gitman, & Carl, 2008, p.277) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่ ด้านทรัพยากรมนุษย์มาจนถึงการออกไปจากองค์การซึ่ง แบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ได้แก่การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบำรุงรักษาได้แก่การฝึกอบรมพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์แรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อามสตรอง (Armstrong, 2012, p.10) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับุคลากรในองค์การเริ่มตั้งแต่

1. การจัดจ้างบุคลากร (employing people)
2. การพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากร (developing employees capacities)
3. การใช้งานบุคลากร
4. การดูแลรักษาและค่าจ้างของบุคลากร (maintaining and compensating)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีหลายขั้นตอนโดยเริ่มตั้งแต่ การวางแผนนโยบาย รายละเอียดของงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา

การคัดเลือก การพัฒนาและฝึกอบรม การธำรงรักษาไว้ ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ และพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

**การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี**

1. ด้านการจัดการส่วนบุคคล

1.1 ความหมายการจัดการงานบุคคล

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2553, หน้า 15) กล่าวว่า การจัดการส่วนบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ บุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และ บรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและ พัฒนาให้บุคคลกรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้น จากการทำงาน ก็บองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคตจากความหมาย ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสมาชิก ขององค์การใน 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ก่อนเข้าร่วมงาน หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะต้องทำ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สรรหา และจูงใจบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสม กับงานที่ต้องการ ให้เกิดความสนใจที่จะเข้าร่วมงานกับองค์การ ซึ่งการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ที่องค์การต้องการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการสรรหาบุคคลกร ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากร มนุษย์ในแต่ละองค์การสมควรที่จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่องค์การ มีความต้องการให้ร่วมงานได้ด้วยอย่างเหมาะสม โดยที่การจูงใจบุคคลให้สนใจที่จะเข้าร่วมงานกับ องค์การอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ดังที่จะกล่าวถึงรายละเอียดในส่วนของการสรรหา และการคัดเลือกบุคคลกร

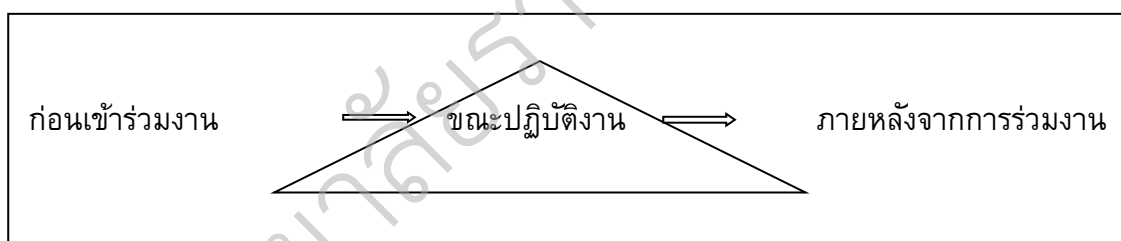
นอกจากการที่องค์การสามารถดึงดูดบุคคลให้สนใจเข้าร่วมงานแล้ว งานทรัพยากร มนุษย์ยังต้องมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดให้เข้าทำงานกับองค์การ เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้องค์การสามารถก้าวหน้าได้อย่างมั่นคง

2. ขณะปฏิบัติงาน นอกจากการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้า ร่วมงานกับองค์การแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพ การทำงานชีวิตที่ดี และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ เหมาะสม จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรสวัสดิการ และเสริมสร้างสุขอนามัย

ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคลากร มีความพร้อมในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้สามารถทุ่มเทกำลังกายและจิตใจ ในการทำงานให้อย่างองค์การได้อย่างเต็มที่

3. ภายหลังจากการร่วมงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึง บุคลากรที่ทำงานกับองค์การจนครบอายุเกษียณ หรือบุคลากรที่มีความจำเป็นที่ต้องการออกจาก งานด้วยเหตุผลบางประการ ยกเว้นการทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยการจัดเตรียมความพร้อมให้ บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข อาทิ การให้บำเหน็จ บำนาญ ทุนสำรอง เลี้ยงชีพ เงินทดแทน หรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น

นอกจากนี้หลายองค์การยังมีโครงการเตรียมการก่อนเกษียณอายุไว้สำหรับ บุคลากรทุกคนที่อายุเข้าใกล้เกณฑ์ เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมเมื่อเวลามาถึง หลายหน่วยงานจัดให้มีโครงการสำหรับบุคลากรที่เกษียณอายุ เช่น การออกกำลังกาย การพบปะ สังสรรค์ หรือ กิจกรรมสันทนาการอื่นๆ ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคคลที่เกษียณมาทำหน้าที่ให้ คำปรึกษาแก่องค์การ บุคลากร และสังคม เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถกระทำกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อชีวิตของตนเอง บุคคลอื่น และสังคมเท่าที่เขาสามารถจะปฏิบัติได้



ภาพ 4 แบบจำลองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์

ที่มา : ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2553, หน้า 17)

พรชัย เจดามาน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูรย์ พิมดี (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การจัดการงานบุคคล หมายถึง การจัดการบุคคลกรในองค์การ โดยให้ความสำคัญ ในศักดิ์ศรีแห่ง ความเป็นคน และทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการดูแลเอาใจใส่ในเรื่อง ความต้องการ ของบุคลากรให้ได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม เพื่อทำให้มีแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สกล บุญสิน (2560, หน้า 4) กล่าวว่า การจัดการงานบุคคล หมายถึง การจัดการ บริหารงานเป็นแนวคิดพัฒนา มาจากแนวคิดการจัดการงานบุคคล (personal management) เพราะการจัดการงานบุคคลเป็นความหมายที่มีขอบเขตจำกัด ที่เน้นเรื่องการทำงาน การขาด ลา

มาสาย การเข้าออกของพนักงาน การจัดการสวัสดิการ ซึ่งไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนระยะยาว พัฒนาพนักงานแบบแยกส่วนโดยไม่คิดบูรณาการเข้ากับสายงานของธุรกิจ เป็นการทำงานเฉพาะด้าน หรือหน้าที่ของตนเอง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขอบข่ายของบทบาท และภารกิจให้มีความครอบคลุม และกว้างขวางมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความสามารถสูงขึ้น และมีระบบการจัดการที่ครอบคลุมส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด การเปลี่ยนจากการจัดการงานบุคคลมาสู่การจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะทำให้ความสำคัญกับการเป็น แหล่งข้อมูลให้คำแนะนำและพัฒนาบุคคลมาสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์

มอนดี้ (Mondy, 2008, p.4) กล่าวว่า การจัดการส่วนบุคคล (staffing) หมายถึง กระบวนการจัดหาบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานในเวลาที่เหมาะสม การจัดหา บุคลากรยังรวมถึงการวิเคราะห์งาน (job analysis) การวางแผนงานบุคคล (human resource planning) การสรรหาทดแทน (recruitment) และการคัดเลือก (selection)

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการส่วนบุคคล หมายถึง เป็น กระบวนการแรกในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีกระบวนการ ตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน รวมไปถึงการคัดเลือกบุคคลโดยการสัมภาษณ์ หรือการสอบข้อเขียน เพื่อให้ บริษัท ได้รับพนักงานที่มีคุณภาพ ผ่านการคัดสรร และได้พนักงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในองค์การ

2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2558, หน้า 50) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความพยายามให้พนักงานมีความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่จำเป็น เกี่ยวกับงานที่ทำใน ปัจจุบัน ที่ทำให้พนักงานสามารถปรับปรุงความสามารถ ในการจัดการกับความท้าทายในงาน ได้ทั้ง ในปัจจุบันและอนาคต การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์มักจะจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงประเภท ระดับ และการผสมผสานของทักษะ ดังนั้นการมีทักษะที่สัมพันธ์กับกลยุทธ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการ นำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559, หน้า 19) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ เกิดการเรียนรู้ (learning) ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ประสบการณ์ใหม่ๆ (experiences) และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมของ การบรรลุความต้องการของปัจเจกบุคคล รวมแล้วมีค่าเท่ากับความสำเร็จขององค์การเป็นจริง อย่างไรก็ตามการให้นิยามของคำใดคำหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ความรู้ทัศนคติ การรับรู้ประสบการณ์ และ จุดมุ่งหมายในการให้นิยามของผู้ให้นิยาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน หมายถึง การพัฒนามนุษย์

ในระดับสังคม ประเทศ และสากล มีองค์การหลายระดับที่ถูกคาดหวังให้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนามนุษย์ในระดับมหภาค เช่น กระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาลในทุกๆ ประเทศ

โชติชวัล พุกิจกาญจน์ (2559, หน้า 17) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกระทำเพื่อปรับปรุง (improve) และเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2559, หน้า 133) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (development) หมายถึง กรรมวิธีในการเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร ทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและพฤติกรรม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีอุปนิสัย เจตคติสำนึกรับผิดชอบและมีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการทำงาน อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สกล บุญสิน (2560, หน้า 197) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ทักษะ และทัศนคติของพนักงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้ทรัพยากรมนุษย์เกิดการเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถ และการปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ผ่านการพัฒนาบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การอย่างเป็นระบบ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประกอบไปด้วยระบบย่อยทั้ง 4 ระบบ คือ ระบบการฝึกอบรม ระบบการศึกษา ระบบการพัฒนา และระบบการเรียนรู้

มอนดี้ (Mondy, 2008, p.5) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของการบริหารงานบุคคล HRM ซึ่งไม่ได้มีเพียงแค่การอบรม (training) หรือการพัฒนา (development) เท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการวางแผนความก้าวหน้า สายอาชีพรายบุคคล (individual career planning and development) และการสร้างเสริมกิจกรรมในองค์การเพื่อการพัฒนาการจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) ได้แก่ 1) การความก้าวหน้าสายอาชีพ (career planning) 2) การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career development) 3) การพัฒนาองค์การ (organization development) เป็นการปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อการใช้งานให้เกิดประสิทธิผล และ 4) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปใน ตามการต้องการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (maximum product activity) ซึ่งเป็นการประเมินตั้งแต่ละบุคคลและทั้งทีมงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน

ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนำไปสู่ความผิดพลาดในงานที่น้อยลง รวมไปถึงการทำงานที่ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์การได้

2.2 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554, หน้า 10) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์ และความจำเป็นต่อทุกองค์การเพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอและนำไปปฏิบัติงานทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การรวมถึงความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนี้ 1) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร 3) ช่วยลดการควบคุมการปฏิบัติงานบุคลากร 4) ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 5) ช่วยยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน และ 6) ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

กุลชลี พวงเพชร (2560, หน้า 124-126) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประโยชน์หลายด้านทั้ง องค์การ พนักงานเองและต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ

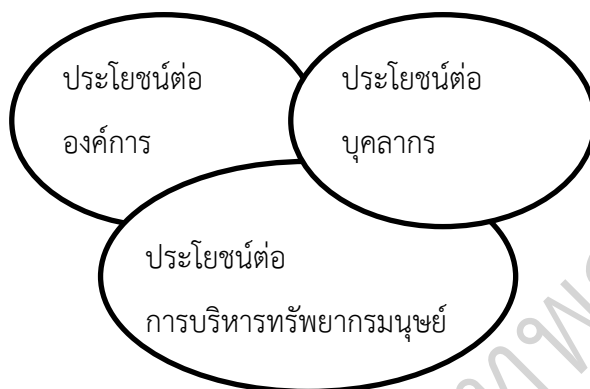
- 1.1 เพิ่มความสามารถในการทำกำไรให้แก่องค์การ
- 1.2 ปรับปรุงความรู้และทักษะด้านงานให้แก่ทุกระดับขององค์การ
- 1.3 ปรับปรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน
- 1.4 ช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์การ
- 1.5 เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์การ
- 1.6 ช่วยให้พนักงานเข้าใจและดำเนินตามนโยบายขององค์การ
- 1.7 ช่วยให้องค์การทราบถึงความจำเป็นด้านบุคลากรในอนาคตทั่วทุกแผนกขององค์การ
- 1.8 ช่วยให้องค์การสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 1.9 ช่วยพัฒนาระบบการสรรหาภายในองค์การ
- 1.10 ช่วยพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ความจงรักภักดี และทัศนคติที่ดีและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ช่วยให้พนักงานและผู้บริหารประสบความสำเร็จ
- 1.11 ช่วยในการเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของผลผลิต
- 1.12 ลดต้นทุนในหลายๆแผนกเช่นแผนกผลิตแผนกทรัพยากรมนุษย์ และแผนกขาย เป็นต้น
- 1.13 ช่วยพัฒนาให้พนักงานเกิดสำนึกในความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ โดยการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
- 1.14 ปรับปรุงการแรงงานสัมพันธ์ในองค์การ
- 1.15 ช่วยในการปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสารในองค์การ

- 1.16 ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย
- 1.17 ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้ง ป้องกันความเครียดและความกดดันไม่ให้เกิดแก่พนักงาน
- 1.18 สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร
2. ประโยชน์ต่อบุคลากร
- 2.1 ช่วยให้บุคคลมีการตัดสินใจที่ดีขึ้น และช่วยแก้ปัญหาที่มีประสิทธิผล
- 2.2 การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการสร้างความสำเร็จความเติบโต ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง
- 2.3 ช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น
- 2.4 ช่วยให้บุคคลแก้ปัญหาความเครียดภาวะกดดันความวิตกกังวลและความขัดแย้งได้
- 2.5 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับปรุงความรู้ด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารและทัศนคติ
- 2.6 ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในงาน
- 2.7 เป็นการผลักดันให้บุคคลบรรลุเป้าหมายของตนเองได้เร็วขึ้น
- 2.8 ตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งผู้เข้ารับการอบรม (trainee) และผู้ให้การฝึกอบรม (trainer) ได้เป็นอย่างดี
- 2.9 พัฒนาจิตสำนึกของความเติบโตเนื่องจากการเรียนรู้
- 2.10 เป็นการพัฒนาทักษะการพูด การฟัง และการเขียนของผู้เข้ารับการอบรม
- 2.11 ช่วยลดความกลัวในกรณีที่พนักงานจะต้องเผชิญกับงานใหม่หรือความเปลี่ยนแปลง
3. ประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.1 ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กรกับพนักงานแต่ละคน
- 3.2 เป็นเครื่องมือของการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ รวมทั้งพนักงานเก่าที่ต้องรับงานใหม่โดยกระบวนการโยกย้ายหรือการเลื่อนตำแหน่ง
- 3.3 เป็นการปรับปรุงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3.4 ทำให้นโยบาย กฎ และระเบียบต่างๆ ขององค์กรดำรงอยู่ได้
- 3.5 ปรับปรุงขวัญกำลังใจของบุคลากร
- 3.6 สร้างความเหนียวแน่นแก่กลุ่มหรือทีมงาน

3.7 สร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ การเติบโต และการประสานงาน

3.8 ทำให้องค์กรเป็นสถานที่ทำงานและ ที่อาศัยที่พนักงานจะได้อยู่อย่างมี

ความสุข



ภาพ 5 ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คาบเกี่ยวกัน

ที่มา : กุลชลี พวงเพ็ชร์ (2560, หน้า 126)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การที่ องค์กรจัดการพัฒนาบุคคลขององค์กรตนเอง และได้เกิดประโยชน์ในหลายด้าน ทั้งตัวบุคลากรเอง และองค์กร โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ช่วยลด การควบคุมการปฏิบัติงานบุคลากร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยยกระดับ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สกล บุญสิน (2560, หน้า 164) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย ดังนั้น ก่อนที่องค์กรจะทำพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นต้องศึกษา และพิจารณาปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องให้การสนับสนุน โดยอาจให้ความช่วยเหลือในเรื่อง ของงบประมาณในการดำเนินการ รวมไปถึงทรัพยากรต่างๆ ที่จะช่วยให้พัฒนาพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ประสบความสำเร็จ

2. การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ในอนาคตต่างๆ ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถมากขึ้น ดังนั้นการที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์เข้ามาทำงานต้องใช้ทักษะความรู้

ความสามารถ จำเป็นต้องอาศัยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นเปลี่ยนแปลงไปทุกปีที่คุณจะต้องตามให้ทันกับเทคโนโลยีที่รุดหน้าไป ซึ่งไม่มีปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การฝึกอบรมไปมากกว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่นการเข้ามาของระบบเทคโนโลยีโทรศัพท์มือถือสมาร์ทโฟน การทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต การติดต่อผ่านทางอีเมล ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาศัยเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการทำงานรวมไปถึงเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่างๆ ซึ่งเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวพนักงานจะต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถนำเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน

4. ความซับซ้อนของโลกในปัจจุบัน โลกในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่างๆ ที่องค์กรจะต้องประสบพบเจอองค์กรจะต้องเตรียมบุคลากรให้มีความรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

5. การเรียนรู้ตลอดชีวิต สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปทำให้การเรียนรู้ไม่เคยหยุดจะต้องก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง หรือการติดตามความก้าวหน้าวิชาการใหม่ๆ ที่เข้ามา

6. รูปแบบการเรียนรู้ อะไรคือความรู้ที่มีผลต่อการนำไปสู่การฝึกอบรมขององค์กรเป็นสิ่งที่จะต้องรู้เพื่อนำไปสู่การกำหนดรูปแบบการเรียนรู้ของพนักงานในองค์กร ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุนแนวคิดของบุคคลในสิ่งที่ตนชอบ และเกิดความรู้สึกโดดเด่นทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการเรียนรู้และกระบวนการที่เหมาะสมอันจะนำไปสู่การทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง

7. หน้าที่อื่นๆ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหา คัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นการดึงดูดผู้สมัครให้เข้ามาสมัครงานในองค์กร แล้วจำเป็นจะต้องพัฒนาคนเหล่านั้นเพื่อให้ได้กำลังแรงงานที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

มอนดี้, โน, และเพรอมซ์ (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, pp.258-261) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการฝึกอบรมและพัฒนาประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม ไม่ใช่เพียงแต่การพูดด้วยวาจา โดยจะต้องมีการสื่อสารให้ทราบช่วงการ และจะดียิ่งขึ้นหากผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมด้วย

2. ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน คือความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยหน่วยงานต้องมีวิธีการดำเนินการทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาว่าประสบความสำเร็จจะช่วยให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลผลิตจะเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่ำลง และองค์กรมีกำไรเพิ่มขึ้น

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี คือ ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยี สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้กระบวนการผลิต ระบบการทำงาน มีการพัฒนา ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรจะต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานและปรับทัศนคติของพนักงาน ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กระตุ้นให้มีการแสวงหาการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการผลิตให้สามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีศักดิ์ศรี

4. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร คือ การที่หลายๆ องค์กรได้ขยายขอบเขตการทำงานส่งผลให้ขนาดขององค์กรใหญ่ขึ้นไม่ว่าจะเป็นจำนวนบุคลากร จำนวนของผลิตภัณฑ์ ซึ่งการขยายกิจการทำให้โครงสร้างความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะมีมากขึ้นบุคลากรต้องมีการประสานงานกันมากขึ้น จึงส่งผลให้ความต้องการด้านฝึกอบรมและการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น

5. การรับรู้ข้อมูลทางพฤติกรรมศาสตร์ คือ ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ทฤษฎีและความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นมากมาย อันเป็นผลมาจากการวิจัยค้นคว้าและทดลองความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งจะสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสมัยใหม่จึงต้องตระหนักถึงเรื่องดังกล่าวและตื่นตัวที่จะนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โปรแกรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จัดขึ้นจะต้องทันสมัย ก้าวทันความรู้ใหม่ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่พัฒนาเพิ่มขึ้น

6. เทคนิควิธีการถ่ายทอดความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะเป็นผู้ทรงความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมแล้ว ยังต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเรื่องนี้จะช่วยให้การถ่ายทอดความรู้และสอนทักษะต่างๆ แก่ผู้เข้ารับการอบรมเป็นไปได้ตามที่ต้องการข้อสรุปของการเรียนรู้ทฤษฎีล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดฝึกอบรม และสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้โดยรวม

7. ผลการปฏิบัติงานของภารกิจด้านบุคลากร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลกระทบต่อโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรขององค์กร เช่น การสรรหา การคัดเลือก การจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนและแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง การขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ความก้าวหน้า

ของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ความซับซ้อนขององค์กร การรับรู้ข้อมูล และความรู้ใหม่ๆ และการปฏิบัติงานของทีมทรัพยากรมนุษย์

3. ด้านค่าตอบแทน

3.1 ความหมายของค่าตอบแทน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559, หน้า 208) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลทั้งหมด (total rewards หรือ total compensations) ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน เป็นผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจลักษณะต่างๆ เช่นค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่าในหน้าสวัสดิการ ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

กุลชลี พวงเพชร (2560, หน้า 214) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่องค์กรใช้เป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายในเพื่อตอบแทนพนักงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย และการใช้กำลังสมองที่พนักงานมอบให้แก่องค์กร

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 268) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงินบริการที่จับต้องได้ และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการสร้างงาน ในความหมายของผลตอบแทนในแง่ธุรกิจค่าจ้าง ย่อมหมายถึง ต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทาง ซึ่งกำหนดการจ่ายแก่พนักงาน เพื่อให้ปฏิบัติตามหน้าที่ตามค่าของงานและผลการทำงาน ส่วนในด้านพนักงานผลตอบแทนก็คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนสวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ซึ่งบริษัทกำหนดให้เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน โดยที่พนักงานต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ในการใช้วิชา ความรู้ ทักษะ ความชำนาญตามตำแหน่งของงาน ซึ่งตนได้รับไว้ตามสัญญาจ้างแรงงาน

สกล บุญสิน (2560, หน้า 237) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลและผลประโยชน์ทั้งหมดทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานของพนักงาน

สโตน (Stone, 2006, p.406) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคลากรจะได้รับเพื่อแลกเปลี่ยนกับการทำงาน โดยจะประกอบด้วยค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ หรืออาจจะเป็นแค่เงินก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการทำสัญญาจ้าง ขององค์กรและบุคลากร

มอนดี้ (Mondy, 2008, p.5) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (compensation) หมายถึง การจ่ายผลตอบแทนเป็นสิ่งองค์กรจะต้องกำหนดอัตราจ้างให้เหมาะสมการที่พนักงานทำงานใช้กับผมก่อนนั้นๆ โดยมีรูปแบบการจ่ายดังนี้ 1) การจ่ายตรง (direct financial compensation) จะอยู่ในรูปแบบของค่าแรง เงินเดือน คอมมิชชั่นหรือโบนัส 2) จ่ายทางอ้อม (indirect financial compensation)

จะอยู่ในรูปวันลาพักร้อน ลาป่วย วันหยุดพักผ่อน หรือประกันสุขภาพ 3) การจ่ายที่ไม่อยู่ในรูปแบบเงิน หรือสิ่งของรางวัล (nonfinancial compensation) เป็นสิ่งที่องค์การดำเนินการหรือสร้างให้พนักงาน เกิดความพึงพอใจ มีความสุขใจ กับสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงาน

3.2 วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทน

จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ (2558, หน้า 205) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์ต่อองค์การและวัตถุประสงค์ต่อบุคลากร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. วัตถุประสงค์ต่อองค์การ
 - 1.1 ดึงดูดและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ
 - 1.2 สร้างความเป็นธรรมแก่บุคลากร
 - 1.3 สร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 - 1.4 สร้างพฤติกรรมที่ดีให้แก่บุคลากร
 - 1.5 รักษาระดับของขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ
 - 1.6 ควบคุมเพดานค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน

2. วัตถุประสงค์ต่อบุคลากร

- 2.1 เพื่อให้สามารถมองเห็นถึงความเป็นธรรม

- 2.2 เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบระบบของการให้ค่าตอบแทนนำไปสู่

การเปลี่ยนแปลงของรูปแบบของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตัวบุคลากรเอง

สกล บุญสิน (2560, หน้า 237) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์สำคัญในการทำงานของบุคลากร อันจะเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีรายได้ เกิดฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี และที่สำคัญการจ่ายค่าตอบแทนจะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานขององค์การโดยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งวัตถุประสงค์หลักในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การ มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อดึงดูดบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากร เข้าร่วมทำงานกับองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่า อัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากร เข้ามาปฏิบัติงานขององค์การที่จ่ายค่าตอบแทนสูง จะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานจำนวนมาก ส่งผลให้

องค์การธุรกิจนั้นมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้าร่วมงาน

2. เพื่อรักษาบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่เหมาะสมหรือสูงกว่าตลาดแรงงานนอกจากจะเป็นการดึงดูดให้พนักงานเข้ามาร่วมงานกับองค์การได้แล้ว ยังสามารถที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเหล่านั้นให้อยู่กับองค์การต่อไปได้ ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม เช่นการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หรือ จัดบริการอื่นที่มีพนักงานมีความต้องการ ซึ่งสามารถรักษานักงานเหล่านั้นให้คงอยู่กับองค์การต่อไปได้

3. เพื่อบริหารต้นทุน ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การที่มีความสำคัญอย่างหนึ่ง หลายองค์การมีค่าใช้จ่ายกว่าครึ่งที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์การได้เนื่องจากองค์การจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบที่แน่นอนในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงาน ทำให้องค์การสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นได้ ทำให้องค์การสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จูงใจในการปฏิบัติงาน หากพิจารณาถึงทฤษฎีความเสมอภาค (equity theory) บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากบุคคลอื่นว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้อัตราผลตอบแทนที่สูงกว่า อาจทำให้เกิดความ ไม่สบายใจกับบุคลากรและอาจก่อให้เกิดปัญหาการปฏิบัติการขึ้นได้ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากรและป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความขัดแย้ง การหมุนเวียนของบุคลากร เป็นต้น

กุลชลี พวงเพ็ชร (2560, หน้า 216-217) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทน สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อตอบสนองข้อบังคับทางกฎหมาย (be legal) ระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดี จะต้องตอบสนองต่อกฎระเบียบและข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐได้ เช่น การจ่ายค่าจ้าง จะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐกำหนดไว้ ต้องคำนึงถึงกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าทดแทนและค่าชดเชย เป็นต้น

2. เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอย่างพอเพียง (be adequate) การกำหนดค่าตอบแทนในระดับที่สูงอย่างเพียงพอ จะสามารถดึงดูดใจให้คนที่มีคุณสมบัติตามความต้องการมาสมัครงานกับองค์การ และอยู่กับองค์การในระยะยาว โดยเฉพาะในภาวะที่ไหนจ้างต้องแข่งขันกันเพื่อให้ได้คน ที่มีคุณภาพดีนั้น ระดับของการจ้างของแต่ละองค์การจะต้องสามารถตอบสนองต่ออุปสงค์ และอุปทานของแรงงานในตลาดแรงงานได้

3. เพื่อสร้างแรงจูงใจ (be motivating) การออกแบบระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดี จะมีองค์ประกอบของสิ่งจูงใจ (incentives) ต่างๆ อย่างเพียงพอซึ่งจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่

4. เพื่อสร้างความเสมอภาค (be equity) การบริหารค่าตอบแทน มุ่งก่อให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ความเป็นธรรมภายในนั้น หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนโดยพิจารณาค่าของงานในองค์การที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จะต้องทำการประเมินค่างานก่อน และงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน หรือใกล้เคียงกันส่วนความเป็นธรรมภายนอกนั้น หมายถึง การกำหนดค่าตอบแทนให้ทัดเทียมกับบริษัทอื่นๆ ในตลาดแรงงานซึ่งจะทำได้โดยการสำรวจค่าจ้าง

5. เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่พนักงาน (provide security) พนักงานทุกคนนั้นต้องการความรู้สึกมั่นคงในรายได้ของตนเอง รวมทั้งความสามารถที่จะพยากรณ์ค่าตอบแทนในอนาคตได้โดยไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลงในเรื่องการสร้างงาน ความสามารถในการทำกำไรขององค์กร และไม่ต้องการให้ผลการปฏิบัติงานของตนเองมามีอิทธิพลต่อความมั่นคงของรายได้

6. เพื่อให้การบริหารต้นทุนและกำไรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (be-cost-benefit effective) องค์กรจำเป็นจะต้องบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรการเงินอย่างคุ้มค่า มีการบริหารต้นทุนและกำไรอย่างมีประสิทธิภาพ

จตุรงค์ ศรีวิงษ์วรรณ (2558, หน้า 205) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ต่อองค์กรและวัตถุประสงค์ต่อตัวบุคลากร ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ต่อตัวองค์กร ได้แก่ การดึงดูดและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ การสร้างความเป็นธรรมแก่บุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างพฤติกรรมที่ดีให้แก่บุคลากร การสร้างระดับของขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และการควบคุมเพดานค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน

2. วัตถุประสงค์ต่อบุคลากร ได้แก่ เพื่อให้สามารถมองเห็นถึงความเป็นธรรมและทำให้สามารถเปรียบเทียบระบบของการให้ค่าตอบแทนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคลากรเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ต่อตัวองค์กร เพื่อดึงดูดและธำรงไว้ การสร้างแรงจูงใจในงาน การบริหารต้นทุนและกำไร และ 2) วัตถุประสงค์ต่อบุคลากร เพื่อสร้างความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความมั่นคงให้แก่พนักงาน เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2558, หน้า 233) กล่าวว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทน โดยรวม ประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนหลัก (base compensation) ส่วนใหญ่ได้รับประจำ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน (ทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน) หรือค่าจ้าง
2. ค่าตอบแทนจากผลการทำงานที่ดี ให้เป็นค่าตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเรียกว่าสิ่งจูงใจ (intensive) มีได้หลายรูปแบบรวมทั้งโบนัสและการแบ่งปันกำไร
3. สวัสดิการ (welfare benefit) บางครั้ง ถูกเรียกว่าค่าตอบแทนทางอ้อม (indirect compensation) ผลประโยชน์อื่นจะประกอบด้วยหลายส่วน เช่น การประกันสุขภาพ วันหยุด ค่าตอบแทน จากการว่างงาน หรือค่าตอบแทนอื่นที่เรียกว่าผลประโยชน์พิเศษ ซึ่งมีให้เฉพาะพนักงานที่มีสถานะพิเศษในองค์กรส่วนใหญ่ (มักเป็นผู้บริหารระดับสูง) เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง ที่จอดรถพิเศษ สมาชิกในสโมสร เป็นต้น



ภาพ 6 ส่วนประกอบของค่าตอบแทน

ที่มา : อนันต์ชัย คงจันทร์ (2558, หน้า 233)

สกล บุญสิน (2560, หน้า 262) กล่าวว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (ทั้งทางตรงและทางอ้อม) และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า การขาย ส่วนค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (indirect financial compensation) เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล การประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษา บุตร ค่าจ้างที่จ่ายในวันลา

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การสำรวจค่าตอบแทน การกำหนดค่างานของงานต่างๆ โดยการประเมินค่างาน การจัดกลุ่มงานตามระดับค่าของงาน การกำหนดเม็ดเงินของแต่ละระดับการจ่าย

การปรับปรุงอัตราค่าจ้าง ในขั้นตอนดังกล่าว ต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะจะต้องมีการศึกษาสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อค่าตอบแทนขององค์กรด้วย เช่น นโยบายขององค์กรประเมินค่างาน ความสามารถในการจ่ายขององค์กร ตลาดแรงงาน ค่าครองชีพ ค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น แบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ วัตถุประสงค์ต่อองค์กรและวัตถุประสงค์ต่อตัวบุคลากร ดังนี้ 1) วัตถุประสงค์ต่อตัวองค์กร ได้แก่ การดึงดูดและจูงใจซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ การสร้างความเป็นธรรมแก่บุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างพฤติกรรมที่ดีให้แก่บุคลากร การสร้างระดับของขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร และการควบคุมเพดานค่าใช้จ่ายของค่าตอบแทน 2) วัตถุประสงค์ต่อบุคลากร ได้แก่ เพื่อให้สามารถมองเห็นถึงความเป็นธรรมและทำให้สามารถเปรียบเทียบระบบของการให้ค่าตอบแทนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคลากรเอง

มอนดี้, และมาร์ชโตซิโอ (Mondy, & Martocchio, 2016, p.5) กล่าวว่า ค่าตอบแทนแบ่งเป็น 2 องค์ประกอบได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (financial compensation) หมายถึงค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้พนักงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (direct financial compensation) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่านายหน้า และโบนัส ประเภทคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงได้แก่ ค่าจ้างเงินเดือนค่านายหน้าและโบนัส

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (indirect financial compensation) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.2.1 ผลประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด ค่าตอบแทนประเภทนี้นายจ้างจะต้องจัดเตรียมไว้ให้ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างถือมีความผิดตามกฎหมาย ค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ประกันสังคม การสร้างเงินชดเชยในกรณีที่ถูกเลิกจ้าง และการจ่ายเงินทดแทน

1.2.2 ผลประโยชน์ตามความสมัครใจของนายจ้าง ค่าตอบแทนในลักษณะนี้นายจ้างอาจจัดหรือไม่จัดให้กับลูกจ้างก็ได้หากไม่จัดก็ไม่ผิดกฎหมาย ค่าตอบแทนประเภทนี้ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนในช่วงที่ไม่ปฏิบัติงาน บริการด้านการดูแลสุขภาพพนักงาน ประกันชีวิตแผนการจ่ายค่าตอบแทนเมื่อพนักงานเกษียณอายุ แผนการให้หุ้นแก่พนักงาน ผลประโยชน์ส่วนเพิ่มนอกเหนือจากเงินชดเชยบริการที่จัดให้แก่พนักงานการจ่ายผลประโยชน์ส่วนเพิ่มให้แก่พนักงาน

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (nonfinancial compensation) หมายถึง สิ่งของสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในองค์กรโดยสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 งาน (the job) หมายถึง ลักษณะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงานความท้าทาย ผิดชอบในงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับและความภาคภูมิใจในงาน

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (job environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีความสามารถของผู้จัดการสมรรถนะของพนักงาน เพื่อนร่วมงานที่เป็นพันธมิตรสถานะทางสังคมสภาพการทำงานนอกจากนี้ยังได้เสนอผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินในรูปแบบของความยืดหยุ่นในการทำงานถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบันของพนักงานเพราะเมื่อเข้าสู่วัยทำงานพนักงานอาจจะต้องรับผิดชอบครอบครัวเช่นบิดามารดาหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างๆ ทำให้พนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้นซึ่งรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นมีหลายรูปแบบเช่นการเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานโดยลดจำนวนวันใน 1 สัปดาห์ แบ่งงานการสื่อสารผ่านโทรคมนาคมการทำงานเป็นบางเวลารวมถึงการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่าย ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดี

4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

4.1 ความหมายความปลอดภัยและสุขภาพ

จตุรงค์ ศรีวีงษ์วรรณะ (2558, หน้า 228) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลที่องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากร โดยองค์กรจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่และป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรของตนขณะปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งอันตรายที่ว่านั้นครอบคลุมถึงการบาดเจ็บ การลัมปวย และการได้รับอันตรายทั้งจากกิจกรรมที่ได้หรือจากสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559, หน้า 281) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานเป็นประเด็นที่สำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม เนื่องจากจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการสะท้อนว่าองค์กรใส่ใจดูแลบุคลากรมากน้อยเพียงใด การวิเคราะห์

ศึกษา รวบรวมสถิติต่างๆ ของอุบัติเหตุ หรือสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ เป็นกระบวนการ การสำคัญที่จะทำให้องค์กรได้ข้อมูลเพื่อนำไปบริหารจัดการและกำหนดมาตรการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน ทั้งนี้บุคคลควรต้องได้รับข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนความรู้ ที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความตระหนัก ความเข้าใจ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือบรรเทาให้เกิดผลลัพธ์ในเชิงลบให้น้อยที่สุด ซึ่งเป็นการช่วยลดอัตรา การสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สกล บุญสิน (2560, หน้า 342) กล่าวว่า สุขภาพ (health) หมายถึง การปลอดพ้นจากการเจ็บป่วยของพนักงาน ทั้งร่างกายและจิตใจ และความหมายของความปลอดภัย (safety) หมายถึง การปลอดพ้นจากการบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน หน่วยงานที่เข้ามาดูแลในเรื่องดังกล่าว คือ องค์กรบริการด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย (OSHA) ซึ่งมีหน้าที่บังคับใช้ พระราชบัญญัติความปลอดภัยและชีวอนามัย ซึ่งมีผลให้มีการพัฒนา ด้านมาตรฐานในการประกอบอาชีพ การผ่อนผันให้แก่ นายจ้าง การตรวจสอบที่ทำงาน การใช้หมายศาลและการลงโทษ อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน อาจจำแนกได้เป็น 1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe acts) คือ สภาพที่เกิดจากการกระทำของพนักงานที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงานจากการกระทำนั้น 2) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe conditions) หมายถึง สภาพการทำงานเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุและเหตุอันตราย สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ความบกพร่องที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักร หรือการจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ อาคารสิ่งปลูกสร้างไม่มีความมั่นคง สารเคมีไม่ถูกเก็บไว้ใน ที่เฉพาะรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน เมื่อเกิดอุบัติเหตุขึ้น

มอนดี้ (Mondy, 2008, p.5) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health) หมายถึง การหลีกเลี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุหรือการเจ็บไข้ก็ตาม ซึ่งองค์กรควรสร้างและดูแลสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานให้ปลอดภัยแล้วจะก่อให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระยะสั้นและระยะยาวอีกด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

4.2 สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ

เสนห์ จัยโต (2554, หน้า 66) กล่าวว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ ในปัจจุบันนี้ การวิเคราะห์สาเหตุของความไม่ปลอดภัยในการทำงานสามารถวิเคราะห์ได้ 2 สาเหตุใหญ่ๆ คือ

1. การกระทำของบุคคลที่ไม่ปลอดภัย (unsafe personal acts) เป็นสภาพความปลอดภัยที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ขาดความรู้ความชำนาญ การไม่เข้าใจ

ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ไม่ใช่เครื่องป้องกันในขณะทำงาน ด้านสภาพร่างกายและจิตใจไม่สมบูรณ์เพียงพอ หรือทัศนคติไม่ถูกต้อง หากไม่มีการควบคุมวิธีการทำงานพนักงานมักจะเลือกการทำงานที่มีแนวโน้มว่าจะนำไปสู่การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ด้วยสัญชาตญาณที่ต้องการความสบายของตนเอง จึงเลือกใช้วิธีทำงานที่รวดเร็วและสะดวก และวิธีที่ใช้ความพยายามน้อยที่สุด สาเหตุนี้เกิดขึ้นประมาณร้อยละ 80-90 ของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

2. สภาพการณ์ที่ไม่ปลอดภัย (unsafe conditions acts) สภาพภายในขององค์การเกิดลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ สภาพของเครื่องจักรบกร่องหรือเสื่อมสภาพ สภาพแวดล้อมภายในองค์การเช่นแสง เสียง ฝุ่นละออง และความสกปรกในโรงงาน จากสภาพที่ไม่ปลอดภัยทั้ง 3 ประการมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยขึ้นมากแต่ต่อมาก็ลดน้อยลงเรื่อยๆ จนนับว่าเป็นสาเหตุที่ไม่สำคัญจากการวิจัยพบว่าสาเหตุนี้เกิดขึ้นประมาณร้อยละ 10-15 ของความไม่ปลอดภัยในการทำงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2558, หน้า 404-405) กล่าวว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุแบ่งได้เป็น 2 สาเหตุใหญ่ คือ คน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สาเหตุของอุบัติเหตุที่มาจากคนอาจเป็นเรื่องของการประมาทขาดความระมัดระวัง ใช้อาหรือสารเสพติด ความไม่สามารถในการทำหน้าที่ ในขณะที่สาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อม ได้แก่ เครื่องมืออุปกรณ์ที่เก่าชำรุด สภาพแวดล้อมในโรงงานสาเหตุที่เกิดจากบุคคล จะเป็นสาเหตุที่นำไปสู่อุบัติเหตุมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สกล บุญสิน (2560, หน้า 328-329) กล่าวว่า สาเหตุที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจำแนกได้เป็น 1) การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe acts) และ 2) สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe conditions acts) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe acts) หมายถึง สภาพที่เกิดจากการกระทำของพนักงานที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงาน จากการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากตัวพนักงานเองเนื่องจากความประมาทเลินเล่อจะทำได้ด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กระทำผิดวิธีจะทำได้โดยไม่ปฏิบัติตามคู่มือ หรือการกระทำโดยไม่สนใจคำแนะนำจากผู้รู้ หรือแม้กระทั่งการง้อใจฝ่าฝืนกฎระเบียบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งอาจจะกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงานเป็นสาเหตุที่สำคัญ ที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น การแต่งกายไม่รัดกุม ไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันในขณะปฏิบัติงานซึ่งการกระทำดังกล่าวนำมาซึ่งความสูญเสียทางด้านร่างกายจิตใจหรือทรัพย์สิน

2. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe conditions acts) หมายถึง สภาพการทำงานเป็นสาเหตุให้เกิดอุบัติเหตุและขีดอันตรายสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ความบกพร่องที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักรหรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เกิดการชำรุด หรืออยู่ในสภาพไม่สมบูรณ์ หรือการจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ อาคารสิ่งปลูกสร้างไม่มีความมั่นคง สารเคมีไม่ถูกเก็บไว้

ในที่เฉพาะ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ได้แก่

2.1 แสง การที่พนักงานทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ เช่น แสงใต้เกิดแสงสะท้อน การกระจายของแสงไม่สม่ำเสมอ หรือแสงที่น้อยเกินไปทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

2.2 สี การใช้สีตกแต่งสถานที่ทำงานส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน องค์การใช้สีที่เหมาะสมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานมีจิตใจที่แจ่มใส เช่น การนำสีมาใช้ในช่องทางเดินจะช่วยสร้างทัศนคติในการมองเห็นที่ดี และสามารถช่วยลดอุบัติเหตุได้

2.3 อุณหภูมิ การทำงานภายใต้อุณหภูมิที่เหมาะสมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากอุณหภูมิในห้องทำงานสูงหรือต่ำเกินไป อาจเป็นสาเหตุสำคัญทำให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน

2.4 เสียง สถานที่ทำงานมีเสียงดังเกินไปจนเกิดเป็นมลพิษทางเสียงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานได้ เสียงที่มีระดับความดังเกิน 70 เดซิเบล จะมีผลต่อสุขภาพร่างกายและสภาวะจิตใจส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและก่อให้เกิดโรคร้ายตามมา

เดสเลอร์ (Dessler, 2010, p.59) กล่าวว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงานอาจจำแนกได้เป็นการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การกระทำที่ไม่ปลอดภัย (unsafe act) หมายถึง สภาพที่เกิดจากการกระทำของพนักงาน ที่จะนำไปสู่อุบัติเหตุในการทำงาน จากการกระทำนั้นเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง เนื่องจากความประมาทเลินเล่อการกระทำด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ กระทำผิดวิธี กระทำโดยไม่ปฏิบัติตามคู่มือหรือกระทำโดยไม่สนใจคำแนะนำจากผู้รู้ หรือแม้กระทั่งการจงใจฝ่าฝืนกฎระเบียบ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งอาจกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน การกระทำที่ไม่ปลอดภัยของพนักงานเป็นสาเหตุสำคัญที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ เช่น การแต่งกายที่ไม่รัดกุมไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกัน ในขณะที่ปฏิบัติงานซึ่งจากการกระทำดังกล่าวนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งด้านร่างกายจิตใจหรือทรัพย์สิน

2. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย (unsafe condition) หมายถึง สภาพการทำงานเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุและเหตุอันตราย สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ความบกพร่องที่เกิดขึ้นกับเครื่องจักร หรือเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน เกิดจากการชำรุด หรืออยู่ในสภาพที่ไม่สมบูรณ์ หรือการจัดวางสิ่งของไม่เป็นระเบียบ อาคารสิ่งปลูกสร้างไม่มีความมั่นคง สารเคมีไม่ถูกเก็บไว้ในที่เฉพาะ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ได้แก่

2.1 แสง การที่พนักงานทำงานอยู่ในพื้นที่ที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ เช่น แสงจ้าเกินไป เกิดแสงสะท้อนการกระจายของแสงไม่สม่ำเสมอ หรือแสงที่น้อยเกินไป จะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน และอาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้

2.2 สี การใช้สีตกแต่งสถานที่ทำงานส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานหากองค์การเลือกใช้สีที่เหมาะสมจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีขึ้น พนักงานมีจิตใจที่แจ่มใส เช่น การนำสีมาใช้ในช่องทางเดินจะช่วยสร้างทัศนคติในการมองเห็นที่ดีและสามารถช่วยลดอุบัติเหตุได้

2.3 อุณหภูมิ การทำงานภายใต้อุณหภูมิที่เหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน หากอุณหภูมิในห้องทำงานสูงหรือต่ำเกินไปอาจเป็นสาเหตุสำคัญให้พนักงานไม่มีสมาธิในการทำงาน

2.4 เสียง สถานที่ทำงานที่มีเสียงดังเกินไป จนเกิดมลพิษทางเสียงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานได้ยิ่ง เสียงที่มีความดังเกิน 70 เดซิเบล จะมีผลต่อสุขภาพร่างกายและสภาวะจิตใจ ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดและก่อให้เกิดโรคร้ายตามมา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ แบ่งเป็น 2 สาเหตุ คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ คน โดยปัจจุบันในองค์การส่วนใหญ่ จะต้องมีการอบรมแก่พนักงานเมื่อเริ่มงาน และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ สภาพเครื่องจักรที่ชำรุด สภาพอาคารขององค์การ สารเคมีที่ใช้ทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง สี อุณหภูมิ และเสียง

5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

5.1 ความหมายพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

อภิชัย ศรีเมือง (2555, หน้า 32) กล่าวว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง กระบวนการที่เกิดขึ้นในองค์การบริษัทที่มีความสัมพันธ์ของบุคคลากร จะต้องเรียกว่า นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะอย่างอื่นไม่ใช่ความสัมพันธ์แบบนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลกับข้าราชการหรือผู้บังคับบัญชาในระบบราชการจึงไม่ใช่ ความสัมพันธ์แบบนายจ้างและลูกจ้าง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2559, หน้า 286-287) กล่าวว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหา หรือประเด็นที่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันที่เกี่ยวข้องกับบุคคลากรหรือกลุ่มบุคคลากรที่ได้รับผลกระทบจากสถานะการณ์ของการทำงานหรือการดำเนินขององค์การ นอกจากนี้ ภารกิจดังกล่าวยังรวมถึงงานด้าน “การสื่อสารภายในองค์การ” (Internal Communication) ซึ่งจะช่วยให้อุทิศสามารถรับรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้อง ทันทีทั่วทั้งและตีความเจตนาของการสื่อสารไปในแนวทางเดียวกัน และระหว่างพนักงานกับผู้บริหารในฐานะตัวแทนขององค์การ

กุลชลี พวงเพ็ชร์ (2560, หน้า 262) กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างในสถานประกอบการ ทั้งนี้อาจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่มก็ได้ ความสัมพันธ์ในการสร้างงานนี้รวมถึงทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการว่าจ้างเริ่มตั้งแต่การรับลูกจ้างเข้าทำงานจนกระทั่งลูกจ้างผลจากไป ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน การกำหนดสภาพการทำงาน และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับตลอดจนถึงเรื่องของกระบวนการเจรจาต่อรอง

สกล บุญสิน (2560, หน้า 319) กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและองค์การของฝ่ายบริหารผู้ใช้แรงงาน และองค์การของผู้ใช้แรงงาน และภาครัฐ จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์การนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์การลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานละความปลอดภัยในการทำงาน

5.2 วัตถุประสงค์ของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557, หน้า 5) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีดังนี้

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สกล บุญสิน (2560, หน้า 298-299) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์นั้นมีดังต่อไปนี้

1. การเพิ่มผลกำไรให้กับ องค์การซึ่งจากเป้าหมายนี้องค์การอาจจะใช้วิธีการลดต้นทุนหรือการยกระดับสินค้าและบริการให้ดีขึ้นหรือผลิตเพิ่มขึ้นเป็นต้น
2. ฝ่ายบริหารเน้นที่การควบคุมค่าใช้จ่ายและปรับปรุงผลลัพธ์ ซึ่งการควบคุมค่าใช้จ่ายนี้ อาจส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของพนักงานหรือการขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานตลอดจนสวัสดิการที่ควรจัดให้พนักงานก็อาจจะลดน้อยลงไปด้วย

3. ฝ่ายบริหารต้องการความยืดหยุ่นในการบริหาร ซึ่งหากมีสหภาพแรงงานเข้ามา มีอิทธิพลหรือมีบทบาทในการบริหารมากไป อาจจะทำให้การตัดสินใจของฝ่ายบริหาร เป็นไปด้วยความยากลำบากมากขึ้น ก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวและอาจจะเกิดความล่าช้าในการดำเนินงานได้

4. ฝ่ายบริหารต้องการจำกัดในการเพิ่มของค่าจ้าง และผลประโยชน์ต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรสามารถลดต้นทุนในการดำเนินการ และจะนำไปสู่การสร้างผลกำไรที่เพิ่มขึ้น

5. ฝ่ายบริหารยังคงเน้นในเรื่องของการรักษา ควบคุมอำนาจและกฎเกณฑ์ต่างๆ ในวงการเมื่อพนักงานไม่ปฏิบัติตามกฎองค์การกำหนดไว้ องค์กรก็จะมีมาตรการในการลงโทษในหลากหลายรูปแบบ เช่น การลดขั้นเงินเดือนการโยกย้ายหรืออาจจะถูกเลิกจ้างได้

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ เพื่อเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กร ควบคุมค่าใช้จ่าย มีความยืดหยุ่นในการบริหาร ลดต้นทุนในการดำเนินการ และการธำรงรักษาพนักงานไว้

5.3 ความสำคัญของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

กุลชลี พวงเพชร (2560, หน้า 262-263) กล่าวว่า ความสำคัญของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ จากแนวคิดและบทบาทของนายจ้างและลูกจ้างในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไป โดยนายจ้างมิได้เป็นเพียงผู้ว่าจ้างผู้สั่งการและผู้จ่ายค่าจ้างเท่านั้น แต่ควรมีบทบาทในการกระตุ้นและจูงใจให้ลูกจ้างของตนมีการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ขณะเดียวกันลูกจ้างก็เพิ่มบทบาทของตน โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต และการบริหารงานของนายจ้างด้วย แทนที่จะได้รับคำสั่งและรับค่าจ้างเท่านั้นนอกจากนั้น บรรดาลูกจ้างทั้งหลายยังมีการรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างพลังอำนาจในการเจรจาต่อรองในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และเรื่องอื่นๆ กับนายจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากแรงงานสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อลูกจ้างและนายจ้างและสังคมส่วนรวมระดับประเทศชาติ ดังนี้

1. การแรงงานสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน

2. การแรงงานสัมพันธ์ทำให้พนักงานซึ่งรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานมีพลังในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมและมีความมั่นคงในการทำงาน

3. กระบวนการแรงงานสัมพันธ์จะช่วยป้องกันและระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรและต่อฝ่ายจัดการ

4. การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมช่วยลดอัตราการร้องทุกข์การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงานเป็นการลดภาระการทำงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและเป็นการลดต้นทุนสำหรับการแก้ปัญหาดังกล่าวให้กับองค์กรด้วย

5. กระบวนการแรงงานสัมพันธ์จะช่วยป้องกันมิให้เกิดกรณีนัดหยุดงานของลูกจ้างและการปิดงานของนายจ้างหรือลดอัตราการเกิดให้น้อยลงทั้งนี้การหยุดงานของลูกจ้างและการปิดงานของนายจ้างย่อมส่งผลเสียต่อการลงทุนของกลุ่มอุตสาหกรรมและอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า พนักงานและแรงงานสัมพันธ์มี หมายถึงความเกี่ยวข้อง หรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน จนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้าง การอบรมพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน

แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสาร องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนักวิชาการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วอลตัน (Walton, 1973, p.11) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอที่สามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งงานที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า รายได้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) การได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานให้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

โคสเซน (Kossen, 1991, p.2) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การให้ค่าตอบแทนที่ดีมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงานหรือผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และปรับปรุงตนเอง

มอนดี้, โน, และเพรอโมช (Mondy, Noe, & Premeaux, 1999, p.2) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม หมายถึง รางวัลทั้งหมด ซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างเงิน เดือนโบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์

ไมลโควิช, และนิวแมน (Milkovich, & Newman, 2005, p.3) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การตอบแทนทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัลทั้งที่เป็นตัวเงิน

บริการที่จับต้องได้และผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

ซิงห์ (Singh, 2008, p.24) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

วอลตัน (Walton, 1973, p.11) กล่าวว่า สภาพการทำงาน ที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ซึ่งควรมีการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่พร้อมจะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับสิ่งรบกวนทางกายภาพ

โคสเซน (Kossen, 1991, p.2) กล่าวว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย หมายถึง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงาน ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก ในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

เวอร์เธอร์, และเดวิด (Werther, & David, 1982, p.50) กล่าวว่า การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยหมายถึง เป็นสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมไปถึง 1) สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่างอุณหภูมิ 2) คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ 3) ระบบ ได้แก่ ระบบการทำงานเป็นทีมระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพลักษณะ (safe and healthy) หมายถึงการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงาน ในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ไม่ก่อผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

ซิงห์ (Singh, 2008, p.25) กล่าวว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ องค์การส่วนใหญ่มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ เนื่องจากข้อกำหนดด้านมนุษยธรรมและ หรือข้อกำหนดทางกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงมีเงื่อนไขเป็นเรื่องผลประโยชน์ของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความปลอดภัยและสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อม ทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

วอลตัน (Walton, 1973, p.12) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคคล (development human capacities) หมายถึงการที่บุคลากรได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ในงานที่รับผิดชอบในด้านการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพ ชีวิตการทำงานซึ่งใช้ความรู้ความสามารถเมื่อประสบปัญหาอุปสรรคในการแก้ไขตอบสนองต่อการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในชีวิต โดยการพัฒนาศักยภาพของ บุคคลพิจารณาได้หลายประการไม่ว่าจะเป็น ความอิสระในการปฏิบัติงาน ทักษะที่ซับซ้อน ความรู้ และความเป็นจริงที่ชัดเจน ภารกิจของงานทั้งหมด และการวางแผน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า การพัฒนาขีด ความสามารถของบุคคล (development human capacities) หมายถึงการที่บุคลากรได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในงานที่รับผิดชอบเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงาน ซึ่งบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในตนเองและเมื่อมีอุปสรรคก็ใช้การแก้ไขปัญหามี ความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตเป็นผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จในชีวิต โดยพิจารณาจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ และเป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อองค์การ

สโครแวน (Skrovan, 1983, p.6) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึงกระบวนการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และ ในด้านการพัฒนาบุคคลด้วย การพัฒนานี้มีพื้นฐานอยู่บนหลักการประชาธิปไตย และแนวคิดเรื่องสิทธิ ปัจเจกบุคคล

สิงห์ (Singh, 2008, p.25) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถ เป็นโอกาสในการใช้และ พัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ ตรงกันข้ามกับข้อสันนิษฐานดั้งเดิม ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้รับการปรับปรุง เท่าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมงานของตนเอง ได้มากขึ้นและระดับที่งาน ครอบคลุมงานที่ มีความหมายทั้งหมด การพัฒนาความสามารถจะเพิ่มเติม ให้โอกาสเช่นความเป็น อิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อใช้ในการทำงาน และความสามารถของ มนุษย์

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

วอลตัน (Walton, 1973, p.12) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (opportunity for develop and using) โดยเน้นหลักการพัฒนาในครอบคลุมถึงกิจกรรมหรืองานที่ได้รับมอบหมายและขยายศักยภาพของผู้ปฏิบัติ ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ พร้อมทั้งมีแนวทางหรือโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้า ความสำเร็จ ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาสรรณภาพของตนเอง

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (growth) โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพในงานของผู้ปฏิบัติและมีหลักประกัน จากองค์การในด้านความมั่นคงในการทำงาน

ดารามอทเต้, และทาเค ซาวา (Delamotte, & Tekezawa, 1984, p.11) กล่าวว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และอาจเป็นรูปขององค์คณะบุคคล หรือเอกกัตบุคคล ความท้าทายในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มขึ้น และรวมถึงการมีอำนาจและบารมี

ซิงห์ (Singh, 2008, p.25)กล่าวว่า ความเจริญเติบโตและมั่นคง หมายถึง โอกาสในการเติบโตของอาชีพ โอกาสในการส่งเสริมอาชีพมี จำกัด ในกรณีของพนักงานทุกประเภท อุปสรรคด้านการศึกษาหรือเนื่องจากการเปิด จำกัด ในระดับที่สูงขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถให้โอกาสในอนาคตสำหรับการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และความปลอดภัย โดยการขยายขีดความสามารถความรู้และคุณสมบัติของตน และคุณภาพชีวิต จัดให้มีความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างการ ทำงาน แง่มุมของชีวิตกล่าวอีกนัยหนึ่งชีวิตครอบครัวและชีวิตทางสังคมไม่ควรทำให้เครียดโดยเวลาทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวกการเดินทางเพื่อธุรกิจการถ่ายโอนวันหยุดพักผ่อนและอื่นๆ อีกมากมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความเจริญเติบโตและมั่นคง หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความสามารถในงานที่ทำส่งผลที่ดีต่อองค์การ ตนเอง รวมถึงครอบครัวของพนักงาน

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

วอลตัน (Walton, 1973, p.12) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

สโครแวน (Skrovan, 1983, p.6) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต หมายถึง แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความไว้วางใจความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การเคารพการให้เกียรติการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นต้นจะต้องเป็นบรรทัดฐานขององค์การและก่อให้เกิดการปฏิบัติตามบรรทัดฐานจริงๆ ในชีวิตประจำวันของทุกคนในองค์การ

ซิงห์ (Singh, 2008, p.25) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตหมายถึง โอกาสในการเติบโตของอาชีพ โอกาสในการส่งเสริมอาชีพมี จำกัด ในกรณีของพนักงานทุกประเภท อุปสรรคด้านการศึกษาหรือเนื่องจากการเปิดการจำกัด ในระดับที่สูงขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถให้โอกาสในอนาคตสำหรับการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และความปลอดภัย โดยการขยายขีดความสามารถความรู้และคุณสมบัติของตน และคุณภาพชีวิต จัดให้มีความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างการทำงาน แง่มุมของชีวิตกล่าวอีกนัยหนึ่งชีวิตครอบครัวและชีวิตทางสังคมไม่ควรทำให้เครียดโดยเวลาทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวกการเดินทางเพื่อธุรกิจการถ่ายโอนวันหยุดพักผ่อนและอื่นๆ อีกมากมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับความไว้วางใจ การยอมรับ จากนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ในความสมดุลระหว่างการทำงาน และช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน ทำให้พนักงานเกิดความเครียดลดลง ทำให้มีความสมดุลในการทำงานและชีวิตของตนเอง ที่ดีขึ้น

6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton, 1973, pp.11-21) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance of work life) หมายถึง กิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะมีความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าและความสำคัญต่องานและอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าจะองค์การของตนเองได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและด้านอื่นๆ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cumming, 1985, p.125) กล่าวว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance of work life) หมายถึง หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิตสินค้า การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น

ซิงห์ (Singh, 2008, p.25) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตหมายถึง โอกาสในการเติบโตของอาชีพ โอกาสในการส่งเสริมอาชีพมี จำกัด ในกรณีของพนักงานทุกประเภท อุปสรรคด้านการศึกษาหรือเนื่องจากการเปิดการจำกัด ในระดับที่สูงขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน

สามารถให้โอกาสในอนาคตสำหรับการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และความปลอดภัย โดยการขยายขีดความสามารถความรู้และคุณสมบัติของตน และคุณภาพชีวิต จัดให้มีความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างการทำงาน แง่มุมของชีวิตกล่าวอีกนัยหนึ่งชีวิตครอบครัวและชีวิตทางสังคมไม่ควรทำให้เครียดโดยเวลาทำงานรวมถึงการทำงานล่วงเวลาทำงานในช่วงเวลาที่ไม่สะดวกการเดินทางเพื่อธุรกิจการถ่ายโอน วันหยุดพักผ่อนและอื่นๆ อีกมากมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต หมายถึง การที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายในงาน และได้รับการยอมรับ การนายจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าในงาน และทำให้รับผิดชอบต่อตนเองและสังคมได้ดี

นอกจากนี้จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่กล่าวมา ผู้วิจัยยังได้พบว่ามีนักวิจัยที่ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิต แตกต่างออกไปอีก เช่น

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 314) กล่าวว่า จากการประชุมของสภาสหภาพยุโรป (European Council) ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซล ในปี พ.ศ.2548 ได้มีการกล่าวถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 มิติ โดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงอัตวิสัย (subjective) ดังนี้

1. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (intrinsic job quality)
 2. การพัฒนาทักษะ/การเรียนรู้ตลอดชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ (skills, life-long learning and career development)
 3. ความเท่าเทียมทางเพศ (gender equality)
 4. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (health and safety at work)
 5. ความยืดหยุ่นและความมั่นคง (flexibility and security)
 6. การมีส่วนร่วม และการเข้าถึงตลาดแรงงาน (inclusion and access to the labor market)
 7. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตการทำงาน (work organization and work-life balance)
 8. การสนทนาทางสังคมและการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (social dialogue and worker involvement)
 9. ความหลากหลายและไม่แบ่งแยก (diversity and nondiscrimination)
 10. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (overall work performance)
- ดารามอทเต้, และทาเค ซาวา (Delamotte, & Tekezawa, 1984, p.11) กล่าวว่า องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายที่เป็นแนวทางปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการวาดเส้นเรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและผลตอบแทนที่เพียงพอมีความยุติธรรมในการทำงาน
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน (fair treatment at work) ความต้องการของบุคคลที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นรายงานเพศหญิงหรือเพศชาย
3. อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก
4. ความท้าทายในงาน (challenge of work content) งานที่ทำงานต้องมีความท้าทายให้คนเกิดความรู้สึกที่ต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
5. ชีวิตการทำงาน (work Life) คือ การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงานมีความสำคัญกับชีวิตครอบครัวและสังคมซึ่งกล่าวถึงชีวิตคนทำงานครอบครัวและสังคมต้องมีความสมดุลกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานในองค์การของพนักงานเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยมีองค์ประกอบหลายปัจจัยที่ เช่น การพัฒนาขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ความมั่นคง การให้ความเชื่อมั่นงานที่ดีเป็นตัวส่งเสริมให้พนักงานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ที่เหมาะสมกับข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมาก 3) การทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีสุภาพอนามัย ในระดับต่ำ สมมติฐานที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดี สภาพแวดล้อมการทำงานในระดับสูง สมมติฐานที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีค่าตอบแทน ในระดับสูง สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีครอบครัว ในระดับต่ำ สมมติฐานที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีมนุษยสัมพันธ์ ในระดับปานกลางสมมติฐานที่ 6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีการยอมรับนับถือในระดับต่ำ สมมติฐานที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีการพัฒนาความรู้ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีดีค่าตอบแทน มีดีสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีดีการพัฒนาความรู้ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา, และเกียรติชัย เวชฎาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์

- 1) สำรวจปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล
- 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
- 3) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ผลวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนด้านกำลังคน มากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงาน ให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล

ลิโอ กรรณสูตร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงงานเซรามิก เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร : กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัด สระบุรี มีวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตเครื่องใช้ บนโต๊ะอาหาร
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร
- 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะ อาหาร
- 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการที่พนักงานโรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหารได้รับ
- 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานของพนักงานและปัจจัยด้านสวัสดิการที่พนักงานเป็นเครื่องใช้บนโต๊ะอาหารได้รับกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิกเครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร

ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 91.7 2) พนักงาน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ร้อยละ 53 3) จากจำนวนประชากรทั้งหมดซึ่งทำงาน อยู่ในแผนกส่วนผลิตร้อยละ 76.9 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานโรงงาน เซรามิกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 79.0 5) ปัจจัยด้านสวัสดิการที่พนักงานโรงงานเซรา มิกได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 84.4 และ 6) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิกมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา แผนกงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้าน สวัสดิการที่พนักงานโรงงานเซรามิกได้รับ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ไม่มื ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส

จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิวรรณ กรมเมือง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพในองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักในการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการมุ่งเน้นลูกค้าด้านกระบวนการบริหารจัดการด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านการทำงานเป็นทีมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานออฟฟิศในเขต

กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานที่มีอายุ และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันนั้น มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน และสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ด้วยเทคนิคการ stepwise ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยหลักการบริหารคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง กระบวนการบริหารจัดการการมุ่งเน้นที่ลูกค้า และการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในขณะที่ภาวะผู้นำ และการวางแผนกลยุทธ์นั้น ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาปัจจัยในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 2) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 4) ศึกษาสภาพและปัญหาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง 5) ศึกษาแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีส่วนสำคัญที่มีผล ต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตคนทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วยสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการบริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และจัดการแสดงแนวคิดเห็น

ของผู้บริหารในองค์กรต่างให้ความสำคัญเห็นในแนวทางเดียวกันว่าบริษัทความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ทั้ง 8 ด้านซึ่งไม่ขัดต่อนโยบาย หลักการบริหารงานที่องค์กรแต่ละองค์กรกำหนดไว้ โดยเน้นทั้งคุณภาพของพนักงานและประสิทธิผลของงานที่ได้เป็นสำคัญ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

บาบา, และโซมอล (Baba, & Somal, 1991) ได้ศึกษาลักษณะและเนื้อหาของงานประจำที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพการจัดการ พบว่าลักษณะของงานประจำมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งลักษณะของงานและการออกแบบงานในลักษณะงานที่เป็นงานประจำ จะมีผลกระทบทางลบต่อผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลมากกว่าในกระบวนการงานที่เปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้

ซูชิลลา (Sushila, 2007) ได้ศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในงานสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัลตอบแทน

โคคุโลว่า, และเซวโตซาร์โรวา (Coculova, & Svetozarovova, 2014) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิต การทำงานต่อการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการศึกษาในครั้งนี้ คือการกำหนดปัจจัยสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) แก่บุคคลในแง่ของผลกระทบที่อาจเกิดกับผลการดำเนินงานของแต่ละกลุ่มงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายการศึกษานี้ ได้ดำเนินการกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงกรกฎาคม 2014 ด้วยวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการประเมินผล ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ด้วยการจัดอันดับโดยกลุ่มที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยการใช้สถิติ Unpaired t-test และการหาค่าสหสัมพันธ์ (correlation) ในการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย การให้ผลตอบแทนหรือรางวัล (rewarding) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (work environment) ลักษณะและเนื้อหาของงาน (nature and content of work) วัฒนธรรมองค์กร (corporate culture) และการพัฒนาในสายอาชีพ (career development)

ฟาร์เจด, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อองค์กร เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจมีเป้าหมายในการนำไปประยุกต์ใช้ สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากจากพนักงานระดับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเนื้อหาของแบบสอบถามนั้นได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและยืนยันความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's

alpha coefficient) เท่ากับ 0.92 ทดสอบความมีนัยสำคัญระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยด้วยการทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ซึ่งผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (QWL) ได้แก่ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง สุขภาพ ความปลอดภัยและสภาพการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโตและพัฒนา ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความร่วมมือ การทำงานร่วมกันในสังคม และการพัฒนาขีดความสามารถ และตัวแปรตามแสดงให้เห็นว่า สุขภาพ ความปลอดภัย สภาพการทำงาน และการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ส่วนความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ชีวิตด้านอื่นๆ และเงินเดือนรวมถึงเบี้ยเลี้ยงนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย โดยปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง สุขภาพความปลอดภัยและสภาพการทำงาน, โอกาสในการเจริญเติบโตและพัฒนา ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความร่วมมือ การทำงานร่วมกันในสังคมและการพัฒนาขีดความสามารถ

เครท, และโรสเซนวิง (Kast, & Rosenzweig, 2003) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และได้ศึกษาอีกด้วยว่าบุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจะไปซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งเป็นการจัดการ ภายในองค์กร เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการส่วนบุคคล 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และ 5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 6) ด้านความรับผิดชอบกับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ค้นคว้าและดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานรายวันภายในสังกัดเครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร ประกอบด้วยพนักงานบริษัท ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 8 บริษัท ดังนี้

1.1 บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จำนวน 7,284 คน

1.2 บริษัท อายีโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซสฟู้ดส์(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,300 คน

1.3 บริษัท เบทาโกร เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด จำนวน 1,831 คน

1.4 บริษัท อาหารเบทาโกร จำกัด จำนวน 648 คน

1.5 บริษัท เบทาโกร เอ็มเอฟ เดลี จำกัด จำนวน 621 คน

1.6 บริษัท อายีโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร สเปนเซียลตี้ ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 372 คน

1.7 บริษัท อีโตแสม เบทาโกร ฟู้ดส์ จำกัด จำนวน 156 คน

1.8 บริษัท เบทาโกร ไดนิปปอน เทคโนโลยีส์ จำกัด จำนวน 66 ค

รวมทั้งหมด 12,278 คน (บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน), 2562ค, หน้า 1)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพนักงานของอุตสาหกรรมเครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เนื่องจากพนักงานมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 0.05 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 45) ในการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 388 คน แต่เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน จาก 8 บริษัท ผู้วิจัยเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) เพราะหน่วยประชากรในแต่ละหน่วยงาน มีลักษณะเหมือนกัน (homogeneous) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยวิธีจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากรมาเพียง 4 บริษัท คือ 1) บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด 2) บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร โพรเซ้นฟู้ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกร สเปเชียลตี้ ฟู้ดส์ จำกัด และ 4) บริษัท เบทาโกร เอ็มเอฟ เตลี จำกัด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบในการสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานต่อ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับตัวแปรอิสระต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในทัศนะของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในสังกัดเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 5 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการส่วนบุคคล 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และ 5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 6 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 6) ด้านความรับผิดชอบกับสังคม

สำหรับลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 75)

ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

- คะแนน 5 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระดับน้อยที่สุด

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

- คะแนน 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บวิจัย ผู้วิจัยได้สร้าง โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามและดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวความคิดและให้ครอบคลุมองค์ประกอบของความคิดเห็นพนักงานต่อการบริหารงาน ตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเป็นฉบับ ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามให้อาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์แนะนำ เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ถูกต้อง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. แบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

2. แบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คนแล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหาและความเที่ยงตรงโดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าข้อความวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

3. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน นำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง > 0.5 ส่วนข้อความที่มีค่า IOC < 0.5 ให้ตัดทิ้งหรือปรับปรุงใหม่ โดยใช้สูตรของวาโร เพ็งสวัสดิ์ (2551, หน้า 245) ดังนี้

$$\text{ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน } (\Sigma R)}{\text{จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ (N)}}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นหลักที่ศึกษา
	ΣR	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- เกณฑ์
1. ข้อความที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูง ใช้ได้
 2. ข้อความที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อความมีค่าตั้งแต่ 0.69 - 1.00

4. เสนอผลการทดลองใช้แบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรต่อไป

5. เมื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว จึงนำไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

6. แบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งฉบับเท่ากับ 0.953

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการด้วยตนเอง ได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้พนักงานภายในสังกัดภายในสังกัดเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำนวน 4 บริษัท
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) และค่าร้อยละ (percentage) ของข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดระดับการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
3. แปลความหมายของคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ความหมายโดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดระดับ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 75)
 - ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และด้านคุณภาพชีวิต
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีทัศนะของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีมีทัศนะของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรและคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีทัศนคติของพนักงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อยที่สุด

4. ทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สำหรับคำถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 45)

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความเกี่ยวกับเนื้อหา โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาอย่างน้อย 3 คน โดยแต่ละคนพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อความนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น

คะแนนมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มนั้น แต่ถ้าข้อความใด มีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อความนั้นต้องถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือการวิจัย โดยหาวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาคใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 34-36)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อความ
	s_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ร้อยละ (percentage) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 148)

$$\text{ร้อยละ (\%)} = \frac{X \times 100}{N}$$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 149)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

6. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ใช้สูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 163)

สำหรับข้อมูลที่ได้จากประชากรทั้งหมด $\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \mu)^2}{N}}$

สำหรับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง $s = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$

เมื่อ σ หรือ S แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X แทน ข้อมูลแต่ละจำนวน
 μ หรือ \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย (mean) ของข้อมูลในชุดนั้น
N แทน จำนวนข้อมูลจากประชากรทั้งหมด
n แทน จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

7. สถิติทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม
คำนวณได้จากสูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 175-176)

7.1 กรณีความแปรปรวนของประชากรเท่ากัน ($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

โดยที่
$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

เมื่อ \bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
 S_p^2 แทน ความแปรปรวนรวม
 S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
 n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

7.2 กรณีความแปรปรวนของประชากรไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ \bar{X}_1, \bar{X}_2 แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
 S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
 n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม มีสูตร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 191)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

9. การเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparison) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภายหลัง (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 333)

$$LSD = t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	$t_{\left(\frac{\alpha}{2}, v\right)}$	แทน	เป็นค่าจากตารางการแจกแจงที่ที่ระดับนัยสำคัญ และระดับขั้นเสรี V
	V	แทน	ระดับขั้นเสรีของความผันแปรภายในกลุ่มหรือความคลาดเคลื่อนของการทดลอง
	MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
	n_i, n_j	แทน	ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i และ j ตามลำดับ

10. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person product moment correlation coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สูตรดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560, หน้า 204)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y
	n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
	x	แทน	คะแนนหรือค่าของตัวแปร x
	y	แทน	คะแนนหรือค่าของตัวแปร y

โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดของความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316)

0.71 – 1.00	หมายถึง	มีระดับความสัมพันธ์กันสูง
0.31 – 0.70	หมายถึง	มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.01 – 0.30	หมายถึง	มีระดับความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
* $p \leq .05$	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยใช้แบบสอบถาม

เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งได้รับแบบสอบถาม กลับคืนครบทุกชุด ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้มาจากแบบสอบถามที่วัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต การทำงานในทัศนะของพนักงานภายในสังกัด เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานภายใน ทัศนะของพนักงานในสังกัดเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยการ วิเคราะห์ทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบ นัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิต การทำงานในทัศนะของพนักงานภายในสังกัด เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (correlation coefficient) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สำหรับคำถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ ด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายในสังกัดเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานรายวันภายในสังกัด เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล	(n = 400 คน)	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	169	42.25
หญิง	231	57.75
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	87	21.75
30 - 40 ปี	180	45.00
41 - 50 ปี	106	26.50
มากกว่า 50 ปี	27	6.75
การศึกษา		
ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3	114	28.50
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	136	34.00
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	71	17.75
ปริญญาตรี	79	19.75
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	148	37.00
5-10 ปี	118	29.50
11 - 15 ปี	58	14.50
มากกว่า 15 ปี	76	19.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	90	22.50
10,000 – 15,000 บาท	197	49.25
15,001 – 20,000 บาท	65	16.25
มากกว่า 20,000 บาท	48	12.00

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.75 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.25 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมามีอายุ 41-50 ปี

คิดเป็นร้อยละ 26.50 ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.75 และมีอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.75 มีการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมา ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 28.50 ปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 19.75 และ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ 17.75 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.25 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.25 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

1. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจัดการงานบุคคล 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และ 5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 2-7

ตาราง 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	การบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านจัดการงานบุคคล	3.85	0.82	มาก
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.08	0.82	มาก
3. ด้านค่าตอบแทน	3.98	0.83	มาก
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	4.18	0.77	มาก
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	4.03	0.88	มาก
ภาพรวม	4.03	0.72	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.08$) และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.03$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล

ด้านจัดการงานบุคคล	ด้านจัดการงานบุคคล		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.62	1.07	มาก
2. มีการวางแผนงานที่กำหนดคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่เหมาะสม	3.74	0.99	มาก
3. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ กำหนด ระเบียบการทำงานที่ชัดเจน	3.87	0.95	มาก
4. การรับสมัครงานบอกรายละเอียดชัดเจน และตรงกับตำแหน่งงานคุณสมบัติของผู้สมัคร	3.91	0.99	มาก
5. การคัดเลือกพนักงาน ไม่เลือก เพศ สถาบัน ศาสนา และความโปร่งใส เป็นกลาง	4.13	0.96	มาก
ภาพรวม	3.85	0.82	มาก

จากตาราง 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการจัดการงานบุคคลภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้มีการคัดเลือกพนักงาน ไม่เลือก เพศ สถาบัน ศาสนา และความโปร่งใส เป็นกลาง ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา มีการรับสมัครงานบอกรายละเอียดชัดเจน และตรงกับตำแหน่งงานคุณสมบัติของผู้สมัคร ($\bar{X} = 3.91$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$)

ตาราง 4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการฝึกอบรมพนักงานที่เริ่มงานในวันแรก อย่างเข้าใจ และสามารถไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.15	0.97	มาก
2. มีการจัดอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และลงมือปฏิบัติ เพื่อเข้าใจขั้นตอนการทำงาน	4.06	0.94	มาก
3. การอบรมภายนอกตามกฎหมายระเบียบของรัฐ เช่น การอบรมดับเพลิง	4.18	0.91	มาก
4. มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เช่น การอบรมเรื่องการทำงานที่ถูกต้อง และปลอดภัย	4.07	0.97	มาก
5. มีการจัดฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานสามารถปรับพัฒนา กับพฤติกรรมการทำงาน ในทางที่ดีขึ้นสามารถปรับใช้กับงานที่ทำ และชีวิตประจำวันได้	3.94	0.99	มาก
ภาพรวม	4.08	0.82	มาก

จากตาราง 4 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ การอบรมภายนอกตามกฎหมายระเบียบของรัฐ เช่น การอบรมดับเพลิง ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา มีการฝึกอบรมพนักงานที่เริ่มงานในวันแรก อย่างเข้าใจ และสามารถไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.15$) และมีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เช่น การอบรมเรื่องการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.07$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการจัดฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานสามารถปรับพัฒนา กับพฤติกรรมการทำงาน ในทางที่ดีขึ้นสามารถปรับใช้กับงานที่ทำ และชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	ด้านค่าตอบแทน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.73	1.06	มาก
2. มีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม	3.53	1.16	มาก
3. มีการจ่ายเงินเดือนที่ตรง วัน เวลา ที่กำหนด	4.38	0.87	มาก
4. มีสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ชุดยูนิฟอร์ม บริการรถ รับ-ส่ง	4.00	1.13	มาก
5. มีการจ่ายที่ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร	4.06	1.11	มาก
6. มีการจัดสวัสดิการในเรื่องของ การลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน	4.21	0.96	มาก
ลาคลอดบุตร			
ภาพรวม	3.98	0.83	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการจ่ายเงินเดือนที่ตรง วัน เวลา ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา มีการจัดสวัสดิการในเรื่องของการลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลาคลอดบุตร ($\bar{X} = 4.21$) และ มีการจ่ายที่ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ($\bar{X} = 4.06$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.53$)

ตาราง 6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย	3.99	0.97	มาก
2. มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน	4.12	0.91	มาก
3. มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน	4.42	0.87	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. มีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อ พนักงานเจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล	4.21	0.92	มาก
ภาพรวม	4.18	0.77	มาก

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา มีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อ พนักงานเจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.21$) และ มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย ($\bar{X} = 3.99$)

ตาราง 7 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์

ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการทำหนังสือสัญญาจ้างทดลองงานเมื่อพนักงานเริ่มทำงาน	4.23	0.92	มาก
2. มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนก่อนเริ่มทำงาน	4.01	1.00	มาก
3. มีการจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.87	1.13	มาก
4. มีการอบรมเพื่อพัฒนาและฝึกฝน ความปลอดภัย เช่น การอบรมดับเพลิงขั้นต้น	4.14	0.96	มาก
5. มีระบบดูแลพนักงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.90	1.06	มาก
ภาพรวม	4.03	0.88	มาก

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการทำหนังสือสัญญาจ้างทดลองงานเมื่อพนักงานเริ่มทำงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา มีการอบรมเพื่อพัฒนาและฝึกฝน ความปลอดภัย เช่น การอบรมดับเพลิงขั้นต้น ($\bar{X} = 4.14$) และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนก่อนเริ่มทำงาน ($\bar{X} = 4.01$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.87$)

2. ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 6) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 8 - 14

ตาราง 8 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม

ภาพรวม	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.93	0.89	มาก
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	4.09	0.81	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.91	0.83	มาก
4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	3.79	0.84	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	4.02	0.84	มาก
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	4.11	0.76	มาก
ภาพรวม	3.97	0.73	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาในแต่ละรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ 1.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา 2.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ($\bar{X} = 4.09$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ($\bar{X} = 4.02$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 9 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอ ต่อสภาพเศรษฐกิจกับปัจจุบัน	3.71	1.13	มาก
2. มีการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี	3.79	1.11	มาก
3. มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม	4.20	0.92	มาก
4. มีค่าล่วงเวลา ค่ากะ ที่เหมาะสม	3.94	1.02	มาก
5. มีสวัสดิการจัดงาน/ เงินตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ	4.02	1.00	มาก
ภาพรวม	3.93	0.89	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา มีสวัสดิการจัดงาน/ เงินตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.02$) และมีค่าล่วงเวลา ค่ากะ ที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.94$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจกับปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$)

ตาราง 10 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยและประกาศไว้ อย่างชัดเจน	4.17	0.91	มาก
2. มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย และ ประกาศไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.96	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
3. มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเสมอ เพื่อลดความเสี่ยง	4.00	0.94	มาก
4. มีการจัดการ ถึงดับเพลิงที่เพียงพอ สำหรับการป้องกันเหตุการณ์ไฟไหม้	4.16	0.88	มาก
5. มีการจัดให้ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพที่ดี	4.01	0.93	มาก
ภาพรวม	4.09	0.81	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยและประกาศไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา มีการจัดการ ถึงดับเพลิงที่เพียงพอ สำหรับการป้องกันเหตุการณ์ไฟไหม้ ($\bar{X} = 4.16$) และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย และประกาศไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.13$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเสมอ เพื่อลดความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 11 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	4.08	0.81	มาก
2. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในงานที่ทำอยู่เสมอ	3.93	0.94	มาก
3. ท่านมีแหล่งความรู้ในการหาข้อมูลข่าวสารที่สะดวก	3.90	0.93	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
4. มีการปรับเปลี่ยนพัฒนางานที่ทำให้เหมาะสมกับพนักงาน	3.83	1.00	มาก
5. หัวหน้างานให้ความสำคัญ และส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ	3.81	1.07	มาก
ภาพรวม	3.91	0.83	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ สามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในงานที่ทำอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93$) และมีแหล่งความรู้ในการหาข้อมูลข่าวสารที่สะดวก ($\bar{X} = 3.90$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานให้ความสำคัญ และส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 12 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีความมั่นคงในการทำงานที่ทำปัจจุบัน	3.97	1.03	มาก
2. มีโอกาส ได้อบรม ศึกษา งานนอกสถานที่	3.51	1.15	มาก
3. งานที่ท่านทำมีความท้าทายและรู้สึกว่าคุณค่า	3.86	0.94	มาก
4. มีการปรับเลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับความสามารถ อย่างยุติธรรม เพื่อพัฒนาพนักงาน	3.57	1.13	มาก
5. ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว	4.03	0.90	มาก
ภาพรวม	3.79	0.84	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัด ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมา มีความมั่นคงในการทำงานที่ทำปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.97$) และงานที่ทำมีความท้าทายและรู้สึกรู้สีกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 3.86$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาส ได้อบรม ศึกษางานนอกสถานที่ ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 13 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.07	0.98	มาก
2. มีความสุขและพอใจในงานที่ทำ	3.95	1.02	มาก
3. สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.98	0.96	มาก
4. วันหยุด และวันลา ของบริษัท เป็นไปตามกฎหมาย กำหนด	4.09	1.02	มาก
ภาพรวม	4.02	0.84	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ วันหยุด และวันลา ของบริษัท เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.07$) และสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.98$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีความสุขและพอใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 14 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ความรับผิดชอบต่อสังคม		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. บริษัทมีโครงการเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอกับชุมชนใกล้เคียง เช่น วัด หรือโรงเรียนที่ใกล้เคียง	4.06	0.93	มาก
2. บริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า	4.10	0.88	มาก
3. บริษัทมีระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่มีการปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ	4.23	0.82	มาก
4. บริษัทได้เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามาดูงานเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสังคม	4.05	0.94	มาก
ภาพรวม	4.11	0.76	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ ดังนี้ บริษัทมีระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่มีการปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา บริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.10$) และบริษัทมีโครงการเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอกับชุมชนใกล้เคียง เช่น วัด หรือโรงเรียนที่ใกล้เคียง ($\bar{X} = 4.06$) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บริษัทได้เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามาดูงานเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสังคม ($\bar{X} = 4.05$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

1. การเปรียบเทียบการศึกษาบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การเข้ารับการอบรม การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 ดังตาราง 15 – 33

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	เพศ				ค่าสถิติ	
	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการจัดการงานบุคคล	3.69	0.82	3.97	0.80	-3.547	.000*
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3.92	0.81	4.19	0.82	-3.236	.001*
3. ด้านค่าตอบแทน	3.84	0.84	4.09	0.80	-3.129	.002*
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	4.11	0.76	4.24	0.78	-1.565	.118
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	3.85	0.87	4.17	0.86	-3.650	.000*
ภาพรวม	3.88	0.72	4.13	0.70	-3.483	.001*

*p ≤ .05

จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1.ด้านจัดการงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	10.527	3	3.509	5.411	.001*
	ภายในกลุ่ม	256.811	396	0.649		
	รวม	267.338	399			

ตาราง 16 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2.ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	6.092	3	2.031	3.042	.029*
	ภายในกลุ่ม	264.336	396	0.668		
	รวม	270.428	399			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	10.843	3	3.614	5.488	.001*
	ภายในกลุ่ม	260.812	396	0.659		
	รวม	271.655	399			
4.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.145	3	1.382	2.345	.072
	ภายในกลุ่ม	233.320	396	0.589		
	รวม	237.465	399			
5.ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	10.652	3	3.551	4.743	.003*
	ภายในกลุ่ม	296.456	396	0.749		
	รวม	307.108	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.967	3	2.656	5.253	.001*
	ภายในกลุ่ม	200.191	396	0.506		
	รวม	208.158	399			

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน การด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.09	3.74	3.76	4.18
ต่ำกว่า 30 ปี	4.09	-	0.34*	0.32*	-0.09
30 - 40 ปี	3.74		-	-0.02	-0.43*
41 - 50 ปี	3.76			-	-0.42*
มากกว่า 50 ปี	4.18				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล
เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ
ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี 3) กลุ่มอายุ
30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.23	4.02	3.97	4.38
ต่ำกว่า 30 ปี	4.23	-	0.20	0.26*	-0.15
30 - 40 ปี	4.02		-	0.05	-0.35*
41 - 50 ปี	3.97			-	-0.41*
มากกว่า 50 ปี	4.38				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 19 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.17	3.88	3.89	4.43
ต่ำกว่า 30 ปี	4.17	-	0.28*	0.27*	-0.26
30 - 40 ปี	3.88		-	-0.01	-0.54*
41 - 50 ปี	3.89			-	-0.53*
มากกว่า 50 ปี	4.43				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี 3) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.22	3.90	3.99	4.43
ต่ำกว่า 30 ปี	4.22	-	0.32*	0.23	-0.21
30 - 40 ปี	3.90		-	-0.09	-0.53*

ตาราง 20 (ต่อ)

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.22	3.90	3.99	4.43
41 - 50 ปี	3.99			-	-0.44*
มากกว่า 50 ปี	4.43				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.20	3.93	3.95	4.38
ต่ำกว่า 30 ปี	4.20	-	-0.26*	0.25*	-0.18
30 - 40 ปี	3.93		-	-0.02	-0.44*
41 - 50 ปี	3.95			-	-0.43*
มากกว่า 50 ปี	4.38				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภาพรวมเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 3) กลุ่มอายุ 30- 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41- 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านจัดการงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.854	3	2.618	3.995	.008*
	ภายในกลุ่ม	259.483	396	0.655		
	รวม	267.338	399			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	0.661	3	0.220	0.323	.808
	ภายในกลุ่ม	269.767	396	0.681		
	รวม	270.428	399			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.908	3	2.636	3.958	.008*
	ภายในกลุ่ม	263.747	396	0.666		
	รวม	271.655	399			
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.305	3	1.435	2.437	.064
	ภายในกลุ่ม	233.160	396	0.589		
	รวม	237.465	399			
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	6.307	3	2.102	2.768	.042*
	ภายในกลุ่ม	300.801	396	0.760		
	รวม	307.108	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.937	3	1.312	2.544	.056
	ภายในกลุ่ม	204.221	396	0.516		
	รวม	208.158	399			

* $p \leq .05$

จากตาราง 22 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพและด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา		ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
	\bar{x}	4.01	3.81	3.60	3.92
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	4.01	-	0.19	0.41*	0.09
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	3.81		-	0.21	-0.10
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.60			-	-0.32*
ปริญญาตรี	3.92				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 2) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา		ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
	\bar{X}	4.09	4.05	3.69	3.97
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	4.09	-	0.04	0.40*	0.12
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	4.05		-	0.36*	0.08
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.69			-	-0.28*
ปริญญาตรี	3.97				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตาม
การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษา
ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษา
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) กลุ่มการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา		ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
	\bar{x}	4.09	4.08	3.76	4.10
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	4.09	-	0.01	0.33*	-0.01
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	4.08		-	0.32*	-0.02
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.76			-	-0.34*
ปริญญาตรี	4.10				-

* $p < .05$

จากตาราง 25 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและ
แรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน
3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
และ 3) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านจัดการงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	16.842	3	5.614	8.875	.000*
	ภายในกลุ่ม	250.496	396	0.633		
	รวม	267.338	399			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	10.865	3	3.622	5.525	.001*
	ภายในกลุ่ม	259.564	396	0.655		
	รวม	270.428	399			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	12.285	3	4.095	6.252	.000*
	ภายในกลุ่ม	259.369	396	0.655		
	รวม	271.655	399			
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	4.682	3	1.561	2.655	.048*
	ภายในกลุ่ม	232.783	396	0.588		
	รวม	237.465	399			
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	7.686	3	2.562	3.389	.018*
	ภายในกลุ่ม	299.422	396	0.756		
	รวม	307.108	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.926	3	3.309	6.610	.000*
	ภายในกลุ่ม	198.232	396	0.501		
	รวม	208.158	399			

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.08	3.73	3.49	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	4.08	-	0.35*	0.59*	0.20
5-10 ปี	3.73		-	0.24	-0.15
11 - 15 ปี	3.49			-	-0.38*
มากกว่า 15 ปี	3.88				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

ตาราง 28 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		4.28	3.95	3.86	4.04
ต่ำกว่า 5 ปี	4.28	-	0.33*	0.42*	0.24*
5-10 ปี	3.95		-	0.09	-0.09
11 - 15 ปี	3.86			-	-0.18
มากกว่า 15 ปี	4.04				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

ตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.19	3.87	3.71	3.96
ต่ำกว่า 5 ปี	4.19	-	0.32*	0.48*	0.24*
5-10 ปี	3.87		-	0.16	-0.09
11 - 15 ปี	3.71			-	-0.25
มากกว่า 15 ปี	3.96				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 29 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

ตาราง 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.31	4.13	4.01	4.15
ต่ำกว่า 5 ปี	4.31	-	0.19*	0.30*	0.16
5-10 ปี	4.13		-	0.11	-0.03
11 - 15 ปี	4.01			-	-0.14
มากกว่า 15 ปี	4.15				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 30 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2
กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี
และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.19	3.93	3.81	4.04
ต่ำกว่า 5 ปี	4.19	-	0.26*	0.38*	0.14
5-10 ปี	3.93		-	0.12	-0.12
11 - 15 ปี	3.81			-	-0.23
มากกว่า 15 ปี	4.04				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 31 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{x}	4.19	3.92	3.78	4.02
ต่ำกว่า 5 ปี	4.21	-	0.26*	0.38*	0.38*
5-10 ปี	3.92		-	.12	-0.12
11 - 15 ปี	3.78			-	-0.23
มากกว่า 15 ปี	4.02				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านจัดการงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.281	3	1.427	2.148	.094
	ภายในกลุ่ม	263.057	396	0.664		
	รวม	267.338	399			
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	2.670	3	0.890	1.316	.269
	ภายในกลุ่ม	267.758	396	0.676		
	รวม	270.428	399			
3. ด้านค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.066	3	1.355	2.006	.113
	ภายในกลุ่ม	267.589	396	0.676		
	รวม	271.655	399			
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.959	3	0.653	1.098	.350
	ภายในกลุ่ม	235.506	396	0.595		
	รวม	237.465	399			
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.687	3	1.229	1.604	.188
	ภายในกลุ่ม	303.421	396	0.766		
	รวม	307.108	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.810	3	0.937	1.806	.145
	ภายในกลุ่ม	205.348	396	0.519		
	รวม	208.158	399			

* $p \leq .05$

จากตาราง 33 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ การเข้ารับการอบรม การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) เพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิจัยข้อ 2 ดังตาราง 34 – 53

ตาราง 34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				ค่าสถิติ	
	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.70	0.92	4.10	0.83	-4.602	.000*
2.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.96	0.83	4.19	0.78	-2.842	.005*
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.74	0.80	4.03	0.83	-3.551	.000*
4.ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	3.62	0.85	3.91	0.81	-3.423	.001*
5.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	3.84	0.75	4.15	0.87	-3.698	.000*
6.ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.92	0.75	4.25	0.74	-4.421	.000*
ภาพรวม	3.80	0.71	4.11	0.72	-4.279	.000*

*p ≤ .05

จากตาราง 34 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	11.734	3	3.911	5.082	.002*
	ภายในกลุ่ม	304.816	396	0.770		
	รวม	316.550	399			
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.550	3	0.850	1.299	.275
	ภายในกลุ่ม	259.264	396	0.655		
	รวม	261.814	399			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	9.225	3	3.075	4.594	.004*
	ภายในกลุ่ม	265.051	396	0.669		
	รวม	274.276	399			
4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	7.596	3	2.532	3.698	.012*
	ภายในกลุ่ม	271.102	396	0.685		
	รวม	278.697	399			
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	8.839	3	2.946	4.322	.005*
	ภายในกลุ่ม	269.967	396	0.682		
	รวม	278.806	399			
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	8.416	3	2.805	4.979	.002*
	ภายในกลุ่ม	223.095	396	0.563		
	รวม	231.511	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.500	3	2.500	4.831	.003*
	ภายในกลุ่ม	204.948	396	0.518		
	รวม	212.448	399			

*p ≤ .05

จากตาราง 35 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามอายุ

ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 36

ตาราง 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.10	3.79	3.92	4.39
ต่ำกว่า 30 ปี	4.10	-	0.31*	0.18	-0.28
30 - 40 ปี	3.79		-	-0.13	-0.60*
41 - 50 ปี	3.92			-	-0.46*
มากกว่า 50 ปี	4.39				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 36 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 37 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{x}	4.11	3.81	3.82	4.27
ต่ำกว่า 30 ปี	4.11	-	0.29*	0.28*	-0.16
30 - 40 ปี	3.81		-	-0.01	-0.45*
41 - 50 ปี	3.82			-	-0.44*
มากกว่า 50 ปี	4.27				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 37 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่
1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี
3) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า
50 ปี

ตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{x}	3.91	3.69	3.75	4.20
ต่ำกว่า 30 ปี	3.91	-	0.21*	0.16	-0.29
30 - 40 ปี	3.69		-	-0.05	-0.51*
41 - 50 ปี	3.75			-	-0.45*
มากกว่า 50 ปี	4.20				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 38 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 39 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.17	3.91	3.98	4.43
ต่ำกว่า 30 ปี	4.17	-	0.26*	0.19	-0.26
30 - 40 ปี	3.91		-	-0.07	-0.52*
41 - 50 ปี	3.98			-	-0.45*
มากกว่า 50 ปี	4.43				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 39 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเมื่อ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี

ตาราง 40 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.22	3.99	4.10	4.54
ต่ำกว่า 30 ปี	4.22	-	0.23*	0.12	-0.32
30 - 40 ปี	3.99		-	-0.10	-0.54*
41 - 50 ปี	4.10			-	-0.44*
มากกว่า 50 ปี	4.54				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 40 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ
ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี และ มากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ
41 - 50 ปี กับ มากกว่า 50 ปี

ตาราง 41 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
	\bar{X}	4.12	3.87	3.94	4.34
ต่ำกว่า 30 ปี	4.12	-	0.25*	0.18	-0.22
30 - 40 ปี	3.87		-	-0.07	-0.47*
41 - 50 ปี	3.94			-	-0.40*
มากกว่า 50 ปี	4.34				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 41 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี

กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	12.448	3	4.149	5.403	.001*
	ภายในกลุ่ม	304.102	396	0.768		
	รวม	316.550	399			
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.614	3	0.538	0.819	.484
	ภายในกลุ่ม	260.200	396	0.657		
	รวม	261.814	399			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	4.768	3	1.589	2.335	.073
	ภายในกลุ่ม	269.508	396	0.681		
	รวม	274.276	399			
4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.495	3	2.832	4.150	.007*
	ภายในกลุ่ม	270.203	396	0.682		
	รวม	278.698	399			
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.425	3	1.142	1.642	.179
	ภายในกลุ่ม	275.381	396	0.695		
	รวม	278.806	399			
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.201	3	1.400	2.439	.064
	ภายในกลุ่ม	227.310	396	0.574		
	รวม	231.511	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.894	3	1.631	3.113	.026*
	ภายในกลุ่ม	207.554	396	0.524		
	รวม	212.448	399			

* $p \leq .05$

จากตาราง 42 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามการศึกษา ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบกับสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 43

ตาราง 43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
\bar{X}	4.08	4.02	3.59	3.87
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	4.08	0.07	0.50*	0.21
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	4.02	-	0.43*	0.15
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.59		-	-0.29*
ปริญญาตรี	3.87			-

*p ≤ .05

จากตาราง 43 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 44 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
	\bar{X}	3.96	3.81	3.54	3.71
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	3.96	-	0.15	0.43*	0.25*
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	3.81		-	0.28	0.10
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.54			-	-0.17
ปริญญาตรี	3.71				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 44 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง
เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่
1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ
2) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

ตาราง 45 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา		ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	ปริญญาตรี
	\bar{x}	4.08	4.02	3.77	3.93
ไม่สูงกว่า มัธยมศึกษาปีที่ 3	4.08	-	0.06	.032*	0.16
มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.	4.02		-	0.25*	0.09
ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	3.77			-	-0.16
ปริญญาตรี	3.93				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 43 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษา ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 2) กลุ่มการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	11.317	3	3.772	4.894	.002*
	ภายในกลุ่ม	305.234	396	0.771		
	รวม	316.550	399			
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.918	3	0.973	1.488	.217
	ภายในกลุ่ม	258.897	396	0.654		
	รวม	261.814	399			
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5.617	3	1.872	2.760	.042*
	ภายในกลุ่ม	268.659	396	0.678		
	รวม	274.276	399			
4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	6.070	3	2.023	2.939	.033*
	ภายในกลุ่ม	272.628	396	0.688		
	รวม	278.698	399			
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	5.719	3	1.906	2.764	.042*
	ภายในกลุ่ม	273.087	396	0.690		
	รวม	278.806	399			
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.209	3	1.403	2.444	.064
	ภายในกลุ่ม	227.302	396	0.574		
	รวม	231.511	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.214	3	1.738	3.321	.020*
	ภายในกลุ่ม	207.234	396	0.523		
	รวม	212.448	399			

*p ≤ .05

จากตาราง 46 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพและด้านความรับผิดชอบกับสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตาราง 47

ตาราง 47 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.15	3.84	3.74	3.80
ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	-	0.30*	0.41*	0.35*
5-10 ปี	3.84		-	0.10	0.04
11 - 15 ปี	3.74			-	-0.06
มากกว่า 15 ปี	3.80				-

*p ≤ .05

จากตาราง 47 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

ตาราง 48 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.06	3.82	3.90	3.78
ต่ำกว่า 5 ปี	4.06	-	0.24*	0.16	0.28*
5-10 ปี	3.82		-	-0.08	0.04
11 - 15 ปี	3.90			-	0.12
มากกว่า 15 ปี	3.78				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 48 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการ
พัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

ตาราง 49 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	3.94	3.69	3.62	3.78
ต่ำกว่า 5 ปี	3.94	-	0.25*	0.32*	0.16
5-10 ปี	3.69		-	.07	-0.09
11 - 15 ปี	3.62			-	-0.16
มากกว่า 15 ปี	3.78				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 49 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

ตาราง 50 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{x}	4.17	3.94	3.84	3.98
ต่ำกว่า 5 ปี	4.17	-	0.22*	0.32*	0.19
5-10 ปี	3.94		-	0.10	-0.03
11 - 15 ปี	3.84			-	-0.13
มากกว่า 15 ปี	3.98				-

*p ≤ .05

จากตาราง 50 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

ตาราง 51 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 - 15 ปี	มากกว่า 15 ปี
	\bar{X}	4.12	3.89	3.86	3.91
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	0.24*	0.26*	0.21*
5-10 ปี	3.89		-	0.02	-0.02
11 - 15 ปี	3.86			-	-0.05
มากกว่า 15 ปี	3.91				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 51 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมเมื่อจำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่
1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี
2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ
3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม
จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	9.659	3	3.220	4.155	.006*
	ภายในกลุ่ม	306.891	396	0.775		
	รวม	316.550	399			
2. ด้านความปลอดภัยและ สุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.686	3	1.229	1.885	.131
	ภายในกลุ่ม	258.128	396	0.652		
	รวม	261.814	399			

ตาราง 52 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	5.018	3	1.673	2.460	.062
	ภายในกลุ่ม	269.258	396	0.680		
	รวม	274.276	399			
4. ด้านความเจริญเติบโตและ มั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	3.808	3	1.269	1.829	.141
	ภายในกลุ่ม	274.889	396	0.694		
	รวม	278.698	399			
5. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.020	3	1.007	1.446	.229
	ภายในกลุ่ม	275.786	396	0.696		
	รวม	278.806	399			
6. ด้านความรับผิดชอบต่อ สังคม	ระหว่างกลุ่ม	4.139	3	1.380	2.403	.067
	ภายในกลุ่ม	227.372	396	0.574		
	รวม	231.511	399			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.964	3	1.321	2.509	.058
	ภายในกลุ่ม	208.484	396	0.526		
	รวม	212.448	399			

*p ≤ .05

จากตาราง 52 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาส ในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความ รับผิดชอบต่อสังคม และด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้ สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบดังตารางที่ 53

ตาราง 53 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงาน ใน
โรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า	10,000 –	15,001 –	15,001 –
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท
	\bar{X}	4.09	3.98	3.61	3.88
น้อยกว่า 10,000 บาท	4.09	-	0.12	0.48*	0.21
10,000 – 15,000 บาท	3.98		-	0.37*	0.10
15,001 – 20,000 บาท	3.61			-	-0.27
15,001 – 20,000 บาท	3.88				-

*p ≤ .05

จากตาราง 53 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ
ยุติธรรม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2
กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001
– 20,000 บาท และ 2) กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานภายใน สังกัด เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (correlation coefficient) และ
วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 5 ด้าน คือ
1) ด้านจัดการงานบุคคล 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความ
ปลอดภัยและสุขภาพ 5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 6 ด้าน คือ
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการ
พัฒนาความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต 6) ด้าน
ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้วิจัยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้าน
ส่งผลต่อตัวแปรตามในภาพรวม เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ ได้ตั้ง
ตาราง 54 – 60

ตาราง 54 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
ด้านภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	การบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.751*	.000	สูง
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.743*	.000	สูง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	0.734*	.000	สูง
4.ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง	0.749*	.000	สูง
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต	0.723*	.000	สูง
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.704*	.000	ปานกลาง
รวม	0.833*	.000	สูง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 54 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 55 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม
จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านจัดการงานบุคคล	0.565*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.591*	.000	ปานกลาง

ตาราง 55 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
3.ด้านค่าตอบแทน	0.752*	.000	สูง
4.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.648*	.000	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.731*	.000	สูง
รวม	0.751*	.000	สูง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 55 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตในทัศนะการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 56 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านจัดการงานบุคคล	0.511*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.619*	.000	ปานกลาง
3.ด้านค่าตอบแทน	0.666*	.000	ปานกลาง
4.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.721*	.000	สูง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.743*	.000	สูง
รวม	0.743*	.000	สูง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 56 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 57 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1. ด้านจัดการงานบุคคล	0.542*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.603*	.000	ปานกลาง
3. ด้านค่าตอบแทน	0.668*	.000	ปานกลาง
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.663*	.000	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.738*	.000	สูง
รวม	0.734*	.000	สูง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 57 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 58 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านจัดการงานบุคคล	0.581*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.616*	.000	ปานกลาง
3. ด้านค่าตอบแทน	0.697*	.000	ปานกลาง
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.641*	.000	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.744*	.000	สูง
รวม	0.749*	.000	สูง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 58 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และ ด้านภาพรวม ความสัมพันธ์ระดับมาก ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 59 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านจัดการงานบุคคล	0.510*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.586*	.000	ปานกลาง

ตาราง 59 (ต่อ)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
3.ด้านค่าตอบแทน	0.685*	.000	ปานกลาง
4.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.681*	.000	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.709*	.000	ปานกลาง
รวม	0.706*	.000	ปานกลาง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 59 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตาราง 60 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	Sig.	ความสัมพันธ์
1.ด้านจัดการงานบุคคล	0.511*	.000	ปานกลาง
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.612*	.000	ปานกลาง
3.ด้านค่าตอบแทน	0.642*	.000	ปานกลาง
4.ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	0.646*	.000	ปานกลาง
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.673*	.000	ปานกลาง
รวม	0.704*	.000	ปานกลาง

*มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 60 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอนี้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

การเปรียบเทียบการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การเข้ารับการอบรม การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 5 ด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

2. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน การด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์และด้านภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ

2.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 – 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี 3) กลุ่มอายุ 30 – 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41 – 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ

ต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี 3) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ภาพรวมเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 41 - 50 3) กลุ่มอายุ 30- 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 4) กลุ่มอายุ 41- 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านค่าตอบแทน และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพและด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

3.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 2) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

3.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนเมื่อจำแนกตาม

การศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

3.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

4. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

4.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านจัดการงานบุคคล เมื่อจำแนกระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

4.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

4.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทน เมื่อจำแนกตาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับ กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

4.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

4.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

4.6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี

5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรีจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ การเข้ารับการอบรม การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทบุคลากร โดยใช้ การทดสอบค่าที่

(t-test) เพื่อใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปเมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามอายุ ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีและ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนคติของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 30 ปี กับ

กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปีและ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุ มากกว่า 50 ปี

2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความรับผิดชอบกับสังคมเมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี และ มากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับมากกว่า 50 ปี

2.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวม เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี 2) กลุ่มอายุ 30 - 40 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี และ 3) กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี กับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามจำแนกตามการศึกษา ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช. กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 3) กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง กับ กลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคงเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 2) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับกลุ่มการศึกษาปริญญาตรี

3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มการศึกษาไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 กับ กลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และ 2) กลุ่มการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.กับกลุ่มการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในภาพรวม แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้าน ความปลอดภัยและสุขภาพและด้านความรับผิดชอบกับสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง เมื่อจำแนกตาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ
- 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ
- 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี

4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านภาพรวมเมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี
- 2) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี และ
- 3) กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 15 ปี

5. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ด้านความรับผิดชอบกับสังคม และด้านภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ (post hoc test) โดยใช้สูตรของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีจำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และ
- 2) กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท กับ 15,001 – 20,000 บาท

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานภายในสังกัด เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (correlation coefficient) และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบทดสอบ ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านจัดการงานบุคคล 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) ด้านค่าตอบแทน 4) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 5) ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใน 6 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต 6) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้วิจัยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านส่งผลต่อตัวแปรตามในภาพรวม เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อ 3 ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ทั้ง 6 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

2. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

3. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ระดับสูง ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

4. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม

มีความสัมพันธ์ระดับมาก ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

5. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม ความสัมพันธ์ระดับมาก ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน และด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

6. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ส่วนด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

7. ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความรับผิดชอบกับสังคม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และด้านภาพรวม มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา สำหรับคำถามปลายเปิดจากข้อเสนอแนะ ด้านการศึกษา บริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากแบบสอบถามในข้อเสนอแนะด้านการศึกษาบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ดังนี้

1. ด้านการศึกษาบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.1 การจัดการด้านงานบุคคลค่อนข้างยังไม่เป็นระบบ ในบางครั้งติดต่อประสานงานค่อนข้างยาก

1.2 อยากให้บริษัทให้ความรู้ เรื่องการฝึกอบรมให้เรียนรู้อยู่เสมอ จัดหาหลักสูตร เพื่อเพิ่มศักยภาพ ให้พนักงานเป็นประจำ และให้เหมาะสมกับพนักงานมากขึ้น

1.3 ควรจัดการการประกาศรับสมัครงานหาบุคคลากรให้เพียงพอ ต่อหน้างาน และ จัดงานให้เหมาะสมกับศักยภาพพนักงาน

1.4 ขอให้ปรับค่าแรงตามจริงที่พนักงานตั้งใจทำงานให้บริษัท ของพนักงานแต่ละคน ต้องดูว่าพนักงานคนนั้นทำงานดีจริงหรือไม่

1.5 ควรจ่ายเงินพิเศษประจำปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

1.6 สถานที่พักไม่มีให้พักกับพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีจำนวนมากกว่า ที่พัก ที่จัดเตรียมไว้ให้

1.7 แผนกทรัพยากรมนุษย์ โดยรวมดูแลใส่ใจพนักงานอย่างดี

2. ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 มีความสุขกับการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งงานที่ทำ

2.2 ขอให้เน้นถึงความปลอดภัยของพนักงานให้มากขึ้น

2.3 อยากให้ปรับเรื่องเงินเดือน เน้นค่าครองชีพ เพราะปัจจุบันเศรษฐกิจไม่ดี ค่าตอบแทนให้พนักงานสมกับสถานการณ์บ้านเมือง มีโครงการต่างๆ ที่ช่วยปัญหารายได้ หนี้สิน ปัญหาอื่นๆ

2.4 ควรปรับภูมิทัศน์ในโรงงานให้น่าอยู่ และปลอดภัยรวมถึง ในลานจอดรถในร่ม และพัฒนาที่จอดรถพนักงาน

2.5 ควรส่งเสริมกิจกรรมอื่นๆ ให้พนักงานได้เข้าร่วมทำกิจกรรมร่วมมือกันเพื่อเป็นการผ่อนคลาย และเพิ่มความสามัคคี หลังจากการทำงาน เช่น กิจกรรมตลาดนัดของพนักงาน หรือ กิจกรรมอื่นๆ ที่พนักงานมีส่วนร่วม

2.6 มีการส่งเสริมกิจกรรม ด้านความปลอดภัยครอบคลุม ให้กับพนักงาน มีสวัสดิการ ที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

2.7 บรรยากาศในการทำงานดี ทีมงานรู้หน้าที่ตนเองว่าต้องทำอะไร ทำให้ การขับเคลื่อนงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

2.8 บริษัท มีความมั่นคง มีการดูแลพนักงานดี สามารถมีรายได้ไปดูแลครอบครัวของตนเองได้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า

1.1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ในทัศนะของพนักงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน มีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อพนักงานเจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน และสถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลักษณะชัย ณะวังน้อย (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เครือเบทาโกร พบว่า ด้านผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัย และสุขภาพพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านการจัดการงานบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการคัดเลือกพนักงาน ไม่เลือก เพศ สถาบัน ศาสนา และความโปร่งใส เป็นกลาง มีการรับสมัครงานบอก รายละเอียดชัดเจน และตรงกับตำแหน่งงานคุณสมบัติ และมีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ โดยมีการสัมภาษณ์ส่วนตัวก่อนที่จะตัดสินใจรับพนักงาน เนื่องจากต้องการทราบถึงทัศนคติของแต่ละคนเป็นอย่างดี จากนั้นยังมีขั้นตอนอื่นๆ อีกมากมายนอกเหนือจากนี้ที่ฝ่ายบุคคลนั้นจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับบริษัทได้เป็นอย่างดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการอบรมภายนอกตามกฎระเบียบของรัฐ เช่น การอบรมดับเพลิง มีการฝึกอบรมพนักงานที่เริ่มงานในวันแรกอย่างเข้าใจ และสามารถไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เช่น การอบรมเรื่องการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย และการจัดฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานสามารถปรับพัฒนากับพฤติกรรมการทำงานในทางที่ดีขึ้น สามารถปรับใช้กับงานที่ทำ และชีวิตประจำวันได้ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรและช่วงเวลาจัดที่แน่นอนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคคลหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตใน

การทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบด้วย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การจ่ายเงินเดือนที่ตรง วัน เวลา ที่กำหนด มีการจัดสวัสดิการในเรื่องของ การลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลาคลอดบุตร มีการจ่ายที่ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหารโดยค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่บริษัทจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน มีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อพนักงานเจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน และสถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย โดยสุขภาพที่ดีของพนักงานถือเป็นปัจจัยพื้นฐานด้านความมั่นคงของบริษัท เพราะหากพนักงานมีความพร้อมทางด้านร่างกายก็สามารถแสดงศักยภาพด้านอื่นๆ ออกมาได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม สามารถสร้างผลงานที่จะทำให้บริษัทก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีในทางกลับกันหากพนักงานมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงไม่พร้อมทำงานก็จะเป็นอุปสรรคในการทำงานและการสร้างโอกาสใหม่ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟาร์เจด, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อบริษัท พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (QWL) ได้แก่ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง สุขภาพ ความปลอดภัยและสภาพการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโตและพัฒนา ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ นายจ้างมีการทำหนังสือสัญญาจ้างทดลองงานเมื่อพนักงานเริ่มทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนก่อนเริ่มทำงาน มีการจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนก่อนเริ่มทำงาน และ

การจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา, และเกียรติชัย เวชภูพานธุ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า การวางแผนด้านอัตรา กำลังคน การให้รางวัล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย การประเมินผลและการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และพัฒนาการสรรหาและคัดเลือกพนักงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดย ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทา โกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัท มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความปลอดภัยและสุขภาพ มีความความสมดุล ระหว่างชีวิต มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และมีความ เจริญเติบโตและมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิจชิตา ชัยณรงค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กร กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของ พนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โรงแรมวังใต้ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ โดยบุคคลทั่วไปให้ความ ร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคมที่โรงแรมจัดขึ้น ได้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชนและสังคม และพนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงแรมที่เกี่ยวกับสังคม อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็น เพราะมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยและประกาศไว้อย่างชัดเจนการจัดการ ถึงดับเพลิง ที่เพียงพอ สำหรับการป้องกันเหตุการณ์ไฟไหม้ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย และ ประกาศไว้อย่างชัดเจน และมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเสมอ เพื่อ ลดความเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสใน การพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ การกำหนดนโยบายความปลอดภัยและประกาศไว้อย่างชัดเจน มีการจัดการ ถึงดับเพลิงที่เพียงพอ สำหรับการป้องกันเหตุการณ์ไฟไหม้ มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย และประกาศไว้อย่าง ชัดเจน และมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเสมอ เพื่อลดความเสี่ยง

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟาร์เจต, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อบริษัท พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในงานที่ทำอยู่เสมอ มีแหล่งความรู้ในการหาข้อมูลข่าวสารที่สะดวก และหัวหน้างานให้ความสำคัญและส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ การใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งความเจริญของวิทยาการต่างๆ ตลอดจนเทคนิคในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทำให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ นำความรู้ความสามารถที่มีมาพัฒนาบริษัทให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟาร์เจต, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อบริษัท พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว มีความมั่นคงในการทำงานที่ทำปัจจุบันงานที่ทำมีความท้าทายและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ มีโอกาสได้อบรม ศึกษางานนอกสถานที่โดยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกันเนื่องจากมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกัน ไม่มีใครที่สามารถจะอยู่ได้อย่างโดดเดี่ยว และไม่มีใครที่จะทำงานอยู่เพียงลำพังคนเดียวได้ในระบบของกลุ่มงานบริษัททุกคนจะต้องมีความสัมพันธ์กันร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟาร์เจต, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) กับความผูกพันต่อบริษัท พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะวันหยุด และวันลา ของบริษัท เป็นไปตามกฎหมายกำหนด มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขและพอใจในงานที่ทำซึ่งการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเป็นการลดผลกระทบจากการทำงานหนัก

เกินไปซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะบริษัทมีระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่มีการปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ บริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าบริษัทเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า บริษัทมีโครงการเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอกับชุมชนใกล้เคียง เช่น วัด หรือโรงเรียนที่ใกล้เคียง และบริษัทได้เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามาดูงานเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสังคม โดยความสามารถที่มีค่าของบริษัทเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อชื่อเสียงของบริษัท ซึ่งถือเป็นความได้เปรียบทางการแข่งขันของบริษัทและชื่อเสียงของบริษัทดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ยั่งยืนของบริษัทต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทศวรรณ เอี่ยมวิมิงสา, และเกียรติชัย เวชญาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า

3.1 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ด้านการจัดการงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บริษัทบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งการจัดการที่ดีจะช่วยให้มีคนทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง ได้คนที่มีความสามารถมาทำงานมีการรักษาคนให้อยู่กับบริษัทโดยมีการพัฒนาโดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนงานส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมและทำให้บริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและ

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 การเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เนื่องมาจากกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการดำเนินการตั้งแต่การได้คนเข้ามาทำงานในบริษัท โดยการดูแลรักษาให้คนทำงานในบริษัทได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด และการดูแลการออกจางานของคนงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุจิตา ฅนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศไม่มีผลต่อแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.3 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพราะบริษัทที่มีความหลากหลายทางอายุจะมีมุมมองหลากหลายรูปแบบในการทำงานเป็นส่วนผสมระหว่างคนรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์ และคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะใหม่ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซูชิลลา (Sushila, 2007) ได้ศึกษาเรื่อง กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในงานสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในงานสหกรณ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.4 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการศึกษาทำให้พนักงานมีองค์ความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่ในตัว และทำให้กลายเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ซึ่งจะทำให้การทำงานราบรื่นไม่มีปัญหา และในขณะเดียวกัน หากพัฒนาการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ก็จะช่วยพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นได้ หรือเกิด

การปรับเปลี่ยน เปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้หมดไป ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทางการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.5 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนด ในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีใช้เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงาน ปกติอื่นก็ได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธิดา ถนอมวงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทาง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม อีเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง พบว่า ปัจจัยทางด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3.6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทจะมีการจ่ายเงินให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า รายได้ เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า

4.1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่าพนักงานที่มี

ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทศวรรษ เอี่ยมวิม้งสา, และเกียรติชัย เวชภูพานธุ์ (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานการวิจัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความรับผิดชอบกับสังคม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ หยุนเฮา เฮ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลทุกด้านมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้อง กับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานในแต่ละช่วงอายุมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อบริษัท ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานมีความมั่นคงทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและ บริษัท เป็นต้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหยุนเฮา เฮ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัท ในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามการศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลได้รับการปรับปรุงโดยผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยมีช่วงชีวิตที่ยืนยาวขึ้น ได้รับการจ้างงานที่มีชื่อเสียงมากขึ้น และความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตของการทำงานที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ลีโอ กรรณสูต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิก เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร : กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิก เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร : กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.5 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของดาเรศ ชูยก (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.6 คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อเป็นพนักงานของบริษัทโดยปกติแล้วทางบริษัทจะต้องมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือนหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่บริษัทจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบสามารถเป็นแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา, และ

เกียรติชัย เวชฎาพันธ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า

5.1 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานทั้ง 6 ด้านภาพรวมได้ 0.833 และรายด้านอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฟาร์เจด, และวาเนียส (Farjed, & Varnous, 2013) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (QWL) ได้แก่ เงินเดือนและ เบี้ยเลี้ยง สุขภาพ ความปลอดภัยและสภาพการทำงาน โอกาสในการเจริญเติบโตและพัฒนา ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และชีวิตด้านอื่นๆ ที่มีความสำคัญต่อความร่วมมือ การทำงานร่วมกันในสังคม และการพัฒนาขีดความสามารถ และตัวแปรตามแสดงให้เห็นว่า สุขภาพ ความปลอดภัย สภาพการทำงาน และการพัฒนาขีดความสามารถนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

5.2 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการจ่ายเงินเดือนที่ตรง วัน เวลา ที่กำหนด มีการจัดสวัสดิการในเรื่องของ การลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน ลาคลอดบุตร การจ่ายที่ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร และการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซูชีลา (Sushila, 2007) ได้ศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในงานสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัลตอบแทน

5.3 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทมีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานมีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้น เมื่อพนักงานเจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน เพื่อลดความเสี่ยงขณะปฏิบัติงานของพนักงานสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเครท, และโรสเซนวิง (Kast, & Rosenzweig, 2003) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.4 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในงานที่ทำอยู่เสมอ และหัวหน้างานให้ความสำคัญ และส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของซูชิลลา (Sushila, 2007) ได้ศึกษากิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในงานสหกรณ์ พบว่า กิจกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้รางวัลตอบแทน

5.5 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของในทัศนะพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวทำให้พนักงานรู้ว่างานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงและงานที่ทำมีความท้าทายและรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า และหัวหน้างานมีการให้โอกาสพนักงานได้อบรมศึกษางานนอกสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของหยุนเฮา เฮ

(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศบริษัท คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อบริษัทของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ พบว่า บรรยากาศบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อบริษัท โดยพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

5.6 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของในทัศนะพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิต พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วันหยุด และวันลา ของบริษัท เป็นไปตามกฎหมายกำหนด มีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และมีความสุขและพอใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทมีการกำหนดวันหยุด และวันลาของบริษัทให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด รวมถึงภายในบริษัทมีการปลูกฝังให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการปฏิบัติงานในบริษัทนี้ทำให้สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและพอใจในงานที่ทำ และสอดคล้องกับของผลงานวิจัยเครท, และโรสเซนวิง (Kast, & Rosenzweig, 2003) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน และช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.7 ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (r) ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี จำแนกตามด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทมีระบบบำบัดน้ำเสียไม่มีการปล่อยน้ำเสียลงแม่น้ำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า และมีโครงการเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอกับชุมชนใกล้เคียง เช่น วัด หรือโรงเรียน ที่ใกล้เคียง รวมถึงทางบริษัทได้เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามาดูงานเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ผลงานวิจัยเครท, และโรสเซนวิง (Kast, & Rosenzweig, 2003)

ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมน่าจะมีผลต่อคุณภาพของงาน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทัศนะของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ในด้านจัดการงานบุคคลนั้น ควรมีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือการวิเคราะห์งานตามจำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทพนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลง การขยายตัวหรือลดขนาดองค์กร ควรมีการจัดฝึกอบรมในเรื่องสิ่งที่ต้องให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และที่สำคัญควรมีการปรับค่าแรง รวมถึงโบนัสประจำปี ให้ทันตามเศรษฐกิจที่กำลังเติบโต เพื่อความเหมาะสมของขนาดองค์กรและเป้าหมายของธุรกิจ เป็นต้น

1.2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ในด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ควรมีการให้โอกาสพนักงานได้อบรม ศึกษา งานนอกสถานที่ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถที่พนักงาน มีติดตัวอยู่แล้ว ด้วยการดึงศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและจะช่วยให้พนักงานกล้าลงมือทำตามความรู้ที่ได้เรียนมา และรู้จักแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานจริง หากเกิดความผิดพลาดหัวหน้างานควรจะให้คำปรึกษาหรือช่วยแนะนำในการแก้ปัญหา จะยิ่งทำให้พนักงานพัฒนาความรู้ได้เร็วยิ่งขึ้น ควรมีการปรับค่าแรงเพื่อให้ทันต่อเศรษฐกิจ และปรับปรุงภูมิทัศน์ในโรงงาน เช่น ลานพักผ่อน ลานจอดรถในร่ม เพื่อให้หน้าอยู่ น่าทำงาน และปลอดภัยยิ่งขึ้น

1.3 จากความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทัศนะของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับสูง เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ควรให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้ พนักงานมีความสุขและพอใจในงานที่ทำ และพนักงานสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะวันหยุด และวันลาของพนักงาน พนักงานควรจะได้มีสิทธิที่จะได้ลาตามที่กำหนดเองได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาเชิงปริมาณโดยศึกษาเฉพาะประชากรเป็นพนักงานของอุตสาหกรรมเครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ดังนั้นควรมีการศึกษาควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้บริหารในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร เพื่อจะได้รับข้อมูลที่มีความครอบคลุมต่อการพัฒนาพนักงานมากยิ่งขึ้น

2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี เพียงเท่านั้น ในครั้งถัดไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรในส่วนของภูมิภาคอื่นๆ ในประเทศไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาพนักงานในเครื่องเบทาโกรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สิ่งท้บูรี : บุนไฟศาลเจริญ.
- จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณะ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- จุฑามาส แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และสมบัติ กุสุมาวลี. (2554). ความสุขหลากมุมมอง. กรุงเทพฯ : สำนักกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- ชินฤทัย กาญจนะจิตรา. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. กรุงเทพฯ : ธรรมดาเพรส.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต โปรเกรสซิฟ.
- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2559). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : จี.พรีนธ์ (1991).
- ณัฐพันธ์ เชนนนันท์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดาเรศ ชูยก. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา, และเกียรติชัย เวชฎาพันธ์. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 5(1) (ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2558).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิจชิตา ชัยณรงค์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์. (2560). หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน). (2562ก). คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ลพบุรี : แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เบทาโกร.
- _____. (2562ข). คู่มือการฝึกอบรม. ลพบุรี : แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เบทาโกร.

- _____. (2562ค). รายงานเป้าหมายแผนกทรัพยากรมนุษย์. ลพบุรี : แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เบทาโกร.
- พรชัย เจตามาน, นิตยาพร กินบุญ, และไพฑูริย์ พิมพ์ดี. (2560). **ทรัพยากรมนุษย์ มติการบริหารจัดการศตวรรษที่ 21 อย่างยั่งยืน.** กรุงเทพฯ : สุทรไพศาลบิวเดอร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเครือเบทาโกร.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลีโอ กรรณสูต. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเซรามิก เครื่องใช้บนโต๊ะอาหาร กรณีศึกษาโรงงานเซรามิกแห่งหนึ่งในจังหวัดสระบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). **วิธีวิทยาการวิจัย.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ : วิจิตรหัตถการ.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2557). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** นครปฐม : มหาวิทยาลัย มหิดล.
- สกล บุญสิน. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** เชียงใหม่ : เอส ที ทู ดี ไชน์.
- สำนักงานแรงงานสัมพันธ์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). **ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.** กรุงเทพฯ : เอเตอร์.
- สุธิดา ถนอมวงษ์. (2560). **แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมเขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). **กระบวนการทัศน์ใหม่การบริหารทุนมนุษย์.** นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตั้งผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- หยุนเฮา เอ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2558). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- อภิชัย ศรีเมือง. (2555). **บริหารแรงงานสัมพันธ์อย่างไรให้สัมฤทธิ์ผล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อภิวรรณ กรมเมือง. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ระบบบริหารคุณภาพในองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร.** งานวิจัยงบประมาณจากเงินรายได้คณะกรรมการบริหารและจัดการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

- Armstrong, M. (2012). **Armstrong's handbook of handbook of human resource management practice**. United Kingdom : Kogan Page.
- Ayesha Tabassum, Tasnuva Rahman, & Kursia Jahan. (2012). An evaluation of the quality of work life: A study of faculty members of private University in Bangladesh. **Business, Education ABAC Journal**, **32(3)**, 36-57.
- Baba, V., & Somal, M. (1991). Routinization of job context and job content as related to employee Quality of work life a study of Canadian nurses. **Journal of organizational Behavior**, 379.
- Coculova, J., & Svetozarovova, N. (2014). The influence of quality of work life on work performance. **The 3rd Electronic International Interdisciplinary Conference (EIC)**, **3(1)**, 31-34.
- Davis, L.E. (1997). Enhancing the quality of work life: development in the united states: International labor review. **International Labor Review**, **16 (July-August 1977)**.
- Deb, T. (2006). **Human resource development** (7th Ed.). New York : Prentice-Hall.
- Dessler, R. (2010). **Human resource management** (12th ed.). Upper Saddle River, NJ. : Palgrave : Pearson Prentice-Hall.
- Dodson, T. (2014). **Exploring Maslow's hierarchy of needs empirically**. Project Oregon State University.
- Farjed, H.R., & Varnous, S. (2013). Study of relationship of Quality of Work Life (QWL) and organizational commitment. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, **4(9)**, 449-459.
- Gitman, L.J., & Carl, M. (2008). **The future of business: The essentials** (4th ed.). Ohio : South Western .Cengage Learning.
- Gollup employee engagement. (2020). **The only 12 questions that matter**. Retrieved March 10, 2022, from <https://q12.gallup.com/Public/enus/Features?ref=homepage#sectionOut> Accessed on 2020.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2000). **Behavior In organization understanding and managing the human side of work**. New Jersey : Prentice-Hill.
- Hackman Richard J. Suttle Lloyd J. (1977). **Improving life at work : Behavioral science approach to organization change**. California : Santa Monica, Calif.

- Huse, E., & Thomas, G. Cummings. (1985). **Organization development and change** (3rd ed.). Minnesota : West.
- Jonn, Bernardin, & Joyce, E.A. Russell. (2013). **Human resource management : An experient approach** (6th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Kast., F.E., & Rosenzweig, J.E. (2003). **Organization management: System and contingency approach**. Singapore : National Printer.
- Kerce, E.W., & Kewley, S.B. (1993). **Quality of working life surveys in organization methods and benefits**. New York : Sage.
- Kim, M., & Cho, K.H. (2003). Quality among government employees : Social Indicators Research. **Social Indicators Research**, **62**, 387 – 409.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organization**. New York : Hurper Collins.
- Lyubomirsky, S., King, L.A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect. **Psychological Bulletin**, **131**, 803-855.
- Maslow, Abraham H. (1987). **Motivation and personality**. New York : Harper & Row.
- Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2005). **Copensation** (8th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Mondy, R.W. (2008). **Human resource management** (10th ed.). New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- _____, & Martocchio, J.J. (2016). **Human resource management pearson** (14th ed.). Boston, MA : Pearson.
- _____, Noe, R.M., & Premeaux, S.R. (1999). **Human resource management** (7th ed.). New Jersey : Prentice-Hill.
- Robert, G.D. (2011). **Human resource management demystified** (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.
- Sanjeev Kumar Singh. (2008). **Human resource development hrduir interface approach**. New York : Atlantic Publishers & Distributors Pvt.
- Skrovan, D.J. (1983). **Quality of work life : Perspective for business and the public sector**. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life : Key elements & it's implcations. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**, **16(3)**, 54-59.

- Stone, R.J. (2006). **Managing human resource**. Queensland : John Wiley & Sons Australia.
- Subramanian, S.V., et al. (2013). Race/Ethnicity, Gender, and Monitoring Socioeconomic Gradients in Health : A Comparison of Area-Based Socioeconomic Measures. Public Health Disparities Geocoding Project. **American Journal of Public Health, 93(10)**.
- Sushila Inghamjitr. (2007). **Analysis of idiomatic expressions in the editorial columns of the Bangkok post and the nation**. Bangkok : Kasetsart University.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life : What is it. **Sloan Management**. _____ . (1974). Improving the quality of working life. **Harvard Business Review, 52(3)**, 12-16.
- Werther, W.B., & Davis, K.A. (1982). **Human resources and personnel management** (5th ed.). New York : McGraw-Hill.
- Yves Delamotte, & Shin ichi Takezawa. (1984). **Quality of work life in international perspective Geneva**. Switzerland : International Labor Original.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร
สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามสำรวจ
รายการ (Checklist) ให้เลือกตอบตามความเป็นจริง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้านของ
พนักงาน ในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม คือ ด้านจัดการ
งานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ และ
ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale)
ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ในโรงงาน อุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 6 ด้าน คือ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และด้านความ
รับผิดชอบกับสังคม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร
สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านมีความสำคัญยิ่งต่อการวิเคราะห์ข้อมูล
ในการวิจัยเพื่อให้การวิจัยนี้มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง จึงขอความกรุณาท่านตอบ
แบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบถ้วนทุกข้อด้วย โดยข้อมูลที่ท่านตอบนี้จะเป็นความลับและ
การนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูล
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

วรรณวิสา วงษ์พันธ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหารอำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 สอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ให้ตรงกับสภาพของท่าน

1. เพศ

- 1) หญิง 2) ชาย

2. อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี 2) 30 - 40 ปี
 3) 41 - 50 ปี 4) มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

- 1) ไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 2) มัธยมศึกษาปีที่ 4-6 / ปวช.
 3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง 4)ปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5-10 ปี
 3) 11 - 15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 10,000 บาท 2) 10,000 – 15,000 บาท
 3) 15,001 – 20,000 บาท 4) มากกว่า 20,000 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม โดยกำหนดค่าน้ำหนัก
การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นใน
หน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับทักษะ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านจัดการงานบุคคล						
1.1	มีการวิเคราะห์กำลังคนที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
1.2	มีการวางแผนงานที่กำหนดคุณสมบัติในตำแหน่งงานที่เหมาะสม					
1.3	มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและ กำหนด ระเบียบการทำงานที่ชัดเจน					
1.4	การรับสมัครงานบอกรายละเอียดชัดเจน และตรงกับตำแหน่งงานคุณสมบัติของผู้สมัคร					
1.5	การคัดเลือกพนักงาน ไม่เลือก เพศ สถาบัน ศาสนา และ ความโปร่งใส เป็นกลาง					
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
2.1	มีการฝึกอบรมพนักงานที่เริ่มงานในวันแรก อย่างเข้าใจ และสามารถไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
2.2	มีการจัดอบรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และลงมือปฏิบัติเพื่อเข้าใจขั้นตอนการทำงาน					
2.3	การอบรมภายนอกตามกฎระเบียบของรัฐ เช่น การอบรมดับเพลิง					
2.4	มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพนักงานสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี เช่น การอบรมเรื่องการทำงานที่ถูกต้องและปลอดภัย					
2.5	มีการจัดฝึกอบรมที่ทำให้พนักงานสามารถปรับพัฒนา กับ พฤติกรรมการทำงาน ในทางที่ดีขึ้นสามารถปรับใช้กับงานที่ทำ และชีวิตประจำวันได้					
3. ด้านค่าตอบแทน						
3.1	มีการจ่ายเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
3.2	มีการปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม					
3.3	มีการจ่ายเงินเดือนที่ตรง วัน เวลา ที่กำหนด					

ข้อ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับทักษะ				
		5	4	3	2	1
3.4	มีสวัสดิการให้พนักงาน เช่น ชุดยูนิฟอร์ม บริการรถรับ-ส่ง					
3.5	มีการจ่ายที่ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร					
3.6	มีการจัดสวัสดิการในเรื่องของ การลาป่วย ลากิจ ลาพัก ร้อน ลาคลอดบุตร					
4. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ						
4.1	สถานที่ทำงาน สะอาด ปลอดภัย ไม่เสี่ยงอันตราย					
4.2	มีการติดป้ายสัญลักษณ์ในการป้องกันอันตรายอย่างชัดเจน					
4.3	มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงาน					
4.4	มีการจัดสถานที่รักษาพยาบาลเบื้องต้นเมื่อ พนักงาน เจ็บป่วย และเกิดเหตุฉุกเฉิน ก่อนนำส่งโรงพยาบาล					
5. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์						
5.1	มีการทำหนังสือสัญญาจ้างทดลองงานเมื่อพนักงานเริ่ม ทำงาน					
5.2	มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนก่อนเริ่มทำงาน					
5.3	มีการจ่ายค่าตอบแทน/สวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน					
5.4	มีการอบรมเพื่อพัฒนาและฝึกฝน ความปลอดภัย เช่น การอบรมดับเพลิงขั้นต้น					
5.5	มีระบบดูแลพนักงานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงาน
อุตสาหกรรม เครือเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยกำหนดค่าน้ำหนัก
การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่เกิดขึ้นใน
หน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนเหมาะสมและเพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจกับปัจจุบัน					
1.2	มีการปรับอัตราเงินเดือนประจำปี					
1.3	มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม					
1.4	มีค่าล่วงเวลา ค่ากะ ที่เหมาะสม					
1.5	มีสวัสดิการจัดงาน/ เงินตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ					
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ						
2.1	มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยและประกาศไว้อย่างชัดเจน					
2.2	มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการความปลอดภัย และประกาศไว้อย่างชัดเจน					
2.3	มีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยเสมอ เพื่อลดความเสี่ยง					
2.4	มีการจัดการ ถึงดับเพลิงที่เพียงพอ สำหรับการป้องกันเหตุการณ์ไฟไหม้					
2.5	มีการจัดให้ความรู้ ส่งเสริมกิจกรรมเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพที่ดี					
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ						
3.1	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3.2	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในงานที่ทำอยู่เสมอ					
3.3	ท่านมีแหล่งความรู้ในการหาข้อมูลข่าวสารที่สะดวก					
3.4	มีการปรับเปลี่ยนพัฒนางานที่ทำให้เหมาะสมกับพนักงาน					
3.5	หัวหน้างานให้ความสำคัญ และส่งเสริมในการพัฒนาความสามารถ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความเจริญเติบโตและมั่นคง						
4.1	ท่านมีความมั่นคงในการทำงานที่ทำปัจจุบัน					
4.2	ท่านมีโอกาส ได้อบรม ศึกษา งานนอกสถานที่					
4.3	งานที่ท่านทำมีความท้าทายและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
4.4	มีการปรับเลื่อนตำแหน่ง ที่เหมาะสมกับความสามารถ อย่างยุติธรรม เพื่อพัฒนาพนักงาน					
4.5	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัว					
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต						
5.1	ท่านมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5.2	ท่านมีความสุขและพอใจในงานที่ทำ					
5.3	ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม					
5.4	วันหยุด และวันลา ของบริษัท เป็นไปตามกฎหมายกำหนด					
6. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม						
6.1	บริษัทของท่านมีโครงการเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอกับ ชุมชนใกล้เคียง เช่น วัด หรือโรงเรียนที่ใกล้เคียง					
6.2	ท่านคิดว่าบริษัทของท่านเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้มีความ เจริญก้าวหน้า					
6.3	บริษัทของท่านมีระบบบำบัดน้ำเสีย ไม่มีการปล่อยน้ำเสีย ลงแม่น้ำ					
6.4	บริษัทได้เปิดให้บุคคลภายนอกเข้ามาดูงานเพื่อเป็นแหล่ง เรียนรู้ให้กับสังคม					

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกร สายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี

1. ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

วรรณวิสา วงษ์พันธ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ | ประธานหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา แจ็งสว่าง | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ สมหวัง | อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรยุทธ ทองคำ

ด้วย นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ รหัส ๖๑๒๗๐๕๐๑๐๑ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครือเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนา แจ้งสว่าง

ด้วย นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ รหัส ๖๑๒๗๗๐๕๐๑๐๑ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพ็ชร์ เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๕๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๖/๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรวรรณ สมหวัง

ด้วย นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ รหัส ๖๑๒๗๗๐๕๐๑๐๑ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี ได้จัดทำแบบสอบถาม เรื่อง การศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เครื่องเบทาโกรสายธุรกิจอาหาร อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี พวงเพชร เป็นที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสพิศ คำนวนชัย เป็นที่ปรึกษาร่วม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามของ นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรรณนิภา เดชพล)
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕-๙๓ ต่อ ๓๐๑๑๘

โทรสาร. ๐ ๓๖๔๒ ๑๔๔๘

Email : ms@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นางสาววรรณวิสา วงษ์พันธ์
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 7 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2525
สถานที่ติดต่อ	45/1 หมู่ที่ 5 ตำบลช่องสาริกา อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 15220
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท พัฒนารายณ์ จำกัด
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2555 - Supervisor Administrator (Human Resource, ปัจจุบัน Accounting-finance, Cost Controller, Purchasing and Quality management representative) ฝ่ายสำนักงาน บริษัท พัฒนารายณ์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2538 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนถิ่นวิทยา จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2541 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนถิ่นวิทยา (วิทย์-คณิต) จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2544 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จังหวัดลำปาง พ.ศ. 2566 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี