

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วน รถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์

Human Resource Management Affecting Quality of Work Life of
Operative Employees: A Case Study of an Automotive Part Company
in Wellgrow Industrial Estate

จิรณันท์ ประจวบวัน¹, วรนาถ แสงมนี²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ 2) ศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ประเทศไทย จำนวน 100 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อยู่ในระดับปานกลาง

2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและการคัดเลือกและการออกแบบงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

¹ นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำสำคัญ: ชิ้นส่วนยานยนต์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, การสรรหาบุคลากร, การออกแบบงาน

Abstract

The purposes of this research were: 1) to measure the level of quality of work life of operative employees in an automotive part company 2) to investigate human resource management that affects the quality of work life of operative employees. The samples in this research were 100 operative employees of an automotive part company in Wellgrow Industrial Estate, Thailand. Simple random sampling method was selected. The research instrument was a questionnaire and data were analyzed by statistical software. The statistics used in this study were percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Multiple linear regression analysis was used to test the hypothesis. The results indicated that:

1) The level of quality of work life of operative employees of an automotive part company was medium.

2) Recruitment and job design affected quality of work life of operative employees statistically significant at the level 0.05 and 0.01 respectively

Keywords: Automotive parts, Human resource management, Quality of work life, Recruitment, Job design.

บทนำ

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีการแข่งขันกันที่รุนแรง ทุกองค์การต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ องค์การใดที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ก็จะดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง ในขณะที่อุตสาหกรรมยานยนต์ไทยกำลังขับเคลื่อนท่ามกลาง กระแสการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่จะเชื่อมโยงประเทศในแถบเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ให้เป็นฐานการผลิตและตลาดเดียวที่ช่วยดึงดูดเงินทุนต่างชาติ และตลาดเกิดใหม่ ล้วนเป็นโอกาสให้กับผู้ผลิตและส่งออกยานยนต์ สิ่งเหล่านี้ทำให้ประเทศไทยต้องหันมาพิจารณาความพร้อมในด้านต่างๆ ทั้งด้านศักยภาพการผลิตและคุณภาพของสินค้าให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกัน ในด้านการตลาดจะต้องมีกลยุทธ์การตลาดที่ก้าวหน้าและหลากหลายตาม เป้าหมายทางการตลาดและในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเสริมสร้างฝีมือแรงงาน เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนา สร้างโอกาสเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ

การที่องค์การจะดำเนินภารกิจหลักขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลโดยองค์การจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพใน ปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งถ้าองค์การเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็ติดตามมา การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการ ดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ โดยการ บริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องดำเนินการด้านการธำรงรักษาและพัฒนาให้ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อม สามารถอยู่รอดได้ในภาวะการณ์เศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงต้องนำกลยุทธ์ การบริหารต่างๆ มาใช้รวมทั้งหมดต้องมีการปรับตัวเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าประสงค์ที่ได้วางไว้

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยการผลิตของทุกอุตสาหกรรม การเพิ่มปริมาณคุณภาพของผลิตภัณฑ์ แม้ว่าองค์กรจะใช้อุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากการบริหารจัดการบุคคลไม่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองในการที่จะเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้นผู้บริหารควรต้องสำรวจและรีบแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความสามารถและความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวพนักงานเอง การพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางของความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีชี้แ่ก่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมีชี้เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย (Walton, 1973)

บริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ประกอบธุรกิจผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่งให้กับบริษัทผลิตรถยนต์รายใหญ่ ในระยะเวลา 5-10 ปีที่ผ่านมาบริษัทได้มีการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อย่างรวดเร็ว ซึ่งยอดการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ที่ส่งให้กับลูกค้าทั้งในและต่างประเทศของ

บริษัทเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อรองรับการขยายตัวในการผลิต นอกเหนือจากเรื่องของระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเทคโนโลยีที่ทันสมัย บริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานในบริษัทล้วนแต่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนทำให้การดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งนี้ทางบริษัทได้สนับสนุนในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมทำให้พนักงานปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร ทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่และเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันได้กับองค์กรอื่นๆ ในสภาวะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

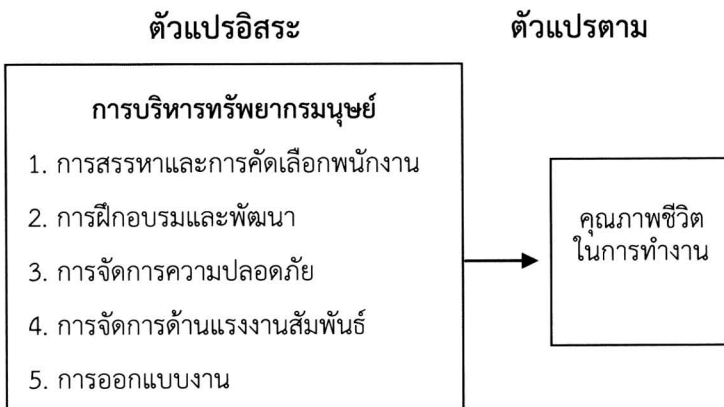
1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
2. เพื่อศึกษาถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

สมมติฐานการวิจัย

การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในงานวิจัยนี้จึงกำหนดให้ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนาการจัดการด้านความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ การออกแบบงาน เป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในงานวิจัยครั้งนี้คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้จากการศึกษากรอบแนวคิดของ Walton (1974) และ Bruce & Blackum (1992) ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ดังภาพ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎีความรู้และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทางด้านคุณภาพชีวิตและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตเพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำวิจัยและสรุปผลในการทำวิจัย โดยมีขอบเขตประชากรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 100 คน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2558

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจัดการความปลอดภัย การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และการออกแบบงาน ตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามวิธีกำหนดคะแนน 5 ระดับของริน ลิเคิร์ต (Rensis Likert)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทุกตัวแปรตามเป็นรายข้อและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบายใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์/ คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4.501-5.000	มากที่สุด
3.500-4.499	มาก
2.500-3.499	ปานกลาง
1.500-2.499	น้อย
1.000-1.499	น้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	83	83.00
หญิง	17	17.00
รวม	100	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	19	19.00
มากกว่า 25 ปี - 30 ปี	31	31.00
มากกว่า 30 ปี - 35 ปี	31	31.00
มากกว่า 35 ปี - 40 ปี	17	17.00
มากกว่า 40 ปี	2	2.00
รวม	100	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	19	19.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	49	49.00
อนุปริญญา / ปวส.	21	21.00
ปริญญาตรี	11	11.00
รวม	100	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	47	47.00
สมรส	52	52.00
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1.00
รวม	100	100.00

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
5. ประเภทการจ้างงาน		
ประจำรายวัน	41	41.00
ประจำรายเดือน	59	59.00
รวม	100	100.00
6. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1ปี	7	7.00
มากกว่า1 ปี -4 ปี	53	53.00
มากกว่า 4 ปี - 7 ปี	18	18.00
มากกว่า 7 ปี -10 ปี	15	15.00
มากกว่า 10 ปี	7	7.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 25-35 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีสถานภาพโสด โดยมีประเภทการจ้างงานเป็นรายเดือนและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี – 4 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับของ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปรตาม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	3.231	0.681	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	3.204	0.813	ปานกลาง	5
2. การฝึกอบรมและพัฒนา	3.292	0.783	ปานกลาง	4
3. การจัดการความปลอดภัย	3.766	0.624	มาก	1
4. การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์	3.358	0.795	ปานกลาง	3
5. การออกแบบงาน	3.366	0.810	ปานกลาง	2
โดยรวม	3.397	0.672	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการจัดการความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการออกแบบงาน ด้านการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาและด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Stepwise ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.757	4.866	0.000**
ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน	0.178	2.256	0.026*
ด้านการออกแบบงาน	0.566	7.144	0.000**

$R^2 = 0.735$; $SEE = 0.355$; $F = 134.273$; $Sig = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.735 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งสองตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม ร้อยละ 73.50 โดยการออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด (b_j เท่ากับ 0.566) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านคุณภาพชีวิตโดยรวมในเชิงเส้นตรง (b_j เท่ากับ 0.178) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องมาจากระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านการมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ด้านภาวะอิสระจากการงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้าน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่า ควรเพิ่มโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน จากการฝึกอบรมพัฒนา การได้รับคำแนะนำจากหัวหน้า การมีอิสระในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น ความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีความก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือประสบความสำเร็จในชีวิตจากการทำงานในสายอาชีพ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะต้องมีในเรื่องของค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและการมีโอกาสดูแลพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง ซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถรวมถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่สามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างเต็มที่

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน และด้านการออกแบบงานมีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานที่เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานเชื่อมั่นในระบบการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานของบริษัทว่ามีความยุติธรรม เมื่อพนักงานปฏิบัติงานที่บริษัทที่มีความน่าเชื่อถือในด้านการสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน พนักงานจะมีความเชื่อมั่นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rynes, S. L. (1989) ที่กล่าวว่าการคัดเลือกพนักงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ซึ่งปัจจุบันมีความลำเอียงและไม่เป็นธรรม ทำให้มีพนักงานผ่านการคัดเลือกเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องเน้นให้

ความสำคัญในเรื่องของการคัดเลือกให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสมากกว่านี้ด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและใช้อยู่ในปัจจุบัน

ด้านการออกแบบงาน โดยผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หากบริษัทมีการออกแบบงานที่ชัดเจนและเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานแต่ละด้านก็ส่งผลให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Indrani, G. & Devi, S. S. (2014) ที่กล่าวว่า การเริ่มต้นการออกแบบการทำงานมีความสำคัญมากสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ตั้งแต่การออกแบบงานที่ดีและตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. บริษัทควรศึกษาการออกแบบงานในแต่ละหน้าที่การทำงานและปรับปรุงวิธีการทำงานของพนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นเต็มใจ สนุกกับงาน อยากทำงานปัจจุบันต่อไปเรื่อยๆ โดยไม่รู้สึกเบื่อหน่าย ถ้างานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสม พนักงานก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่และจะได้ผลดี ซึ่งพนักงานก็จะมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานและมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

2. บริษัทควรศึกษาในเรื่องการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานและปรับปรุงรูปแบบการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อให้ได้บุคลากรที่ดี มีความสามารถ ตรงตามตำแหน่งงาน เพื่อช่วยให้องค์กรมีศักยภาพสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนเติบโต มีความได้เปรียบในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทต่อไปในอนาคต
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยเน้นศึกษาในด้านการสรรหา การคัดเลือกพนักงานและด้านการออกแบบงานเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงประยุกต์ใช้ในบริษัทต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- Bruce, W. M. & Blackburn J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Castetter, W. B. (1976). *The Personnel Function in Education administration*. 2nd ed. New York: Macmillan.
- Indrani, G. & Devi, S. S. (2014). *Quality of Work Life*. India: PSGR Krishnammal College for Women .
- Richard, W. E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review.
- Sara L, R. (1989). *Recruitment, Job choice, and post – Hire Consequences: A Call For New Research Directions*. New York: Cornell University, School of industrial and Labor Relations, Center for Advanced Homan Resource Studdies.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Lift: What Is It?*. Stone Management.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistic. AnIntroductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row Publish.