

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท

MICROCHIP TECHNOLOGY (THAILAND) CO., LTD

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT THAT AFFECTS THE QUALITY OF WORK LIFE OF COMPANY

EMPLOYEES MICROCHIP TECHNOLOGY (THAILAND) CO., LTD

จตุรวิษณุ วงศ์บา

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Jaturawit Wongba

E-mail: Chaturawit.W@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงานประชากรในงานวิจัยนี้ คือพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000 – 20,000 จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล,ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้,ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน,ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ,ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ,ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ,ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

คำสำคัญ: การจัดการทรัพยากรมนุษย์,คุณภาพชีวิต

ABSTRACT

study subject Human resource management that affects the quality of work life of company employees. Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd aims to study the factors of human resource management. Affecting the quality of work life of the employees of Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd, including fair and adequate compensation knowledge development A characteristic and safe environment in terms of growth and stability Work-life balance Classified by personal factors such as gender, age, education level, position, income, human resource recruitment. Training and knowledge skills development Compensation Management The care efficiency of the population in this research. is an employee of Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd. A sample group of 300 people answered the questionnaire. The instrument used for data collection was a questionnaire. Data was analyzed by using computer analysis software (SPSS) to find frequencies. Percentage Mean (\bar{x}) Standard Deviation (SD)

The results showed that Employees of Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd answered all surveys of 300 people. Most of them were 227 males, representing 75.7 percent. Most were 21-30 years old, 224 people, representing 74.70 percent, were mostly educated. In the bachelor's degree, 255 people accounted for 85.0%, most of them had general staff positions of 236 people, equivalent to 75.70%, and most of them had income from 10,000 - 20,000, number 197 people, or 65.70%.

Human resource management that affects the quality of work life of the employees of Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd. overall is at the highest level when considering each aspect. Personnel, training and developing knowledge skills, taking care of work efficiency, managing compensation, respectively.

Quality of life that affects the quality of working life of the employees of Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd as a whole is at the highest level. When considering each aspect, it was found that The aspect that was at the highest level was the proper and safe environment. , fair and adequate compensation , in terms of growth and stability , the balance between life and work , The development of knowledge and abilities, respectively.

Keywords: human resource management, quality of life

บทนำ

ในปัจจุบัน ในปัจจุบันธุรกิจภาคอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงในด้านของเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ทำให้องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กลไกที่สำคัญซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรอยู่รอดและขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความก้าวหน้าและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่บุคลากรขององค์กรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

กลไกหนึ่งที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างดี คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองแล้ว อาจค้นพบศักยภาพใหม่ๆ และทำให้องค์กรสามารถใช้ศักยภาพที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด รวมถึงทำให้องค์กรสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างยั่งยืน ดังนั้นการจัดการบริการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมาก

ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้
2. ปัจจัยการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ,ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ,ด้านการบริหารจัดการเรื่องอัตราจ้างงาน ,ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ได้แก่ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ,การพัฒนาความรู้ความสามารถ ,สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย,ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ,ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd จำนวนรวม 1186 คน อ้างอิงการอัปเดตจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วันที่ 12 กรกฎาคม 2565

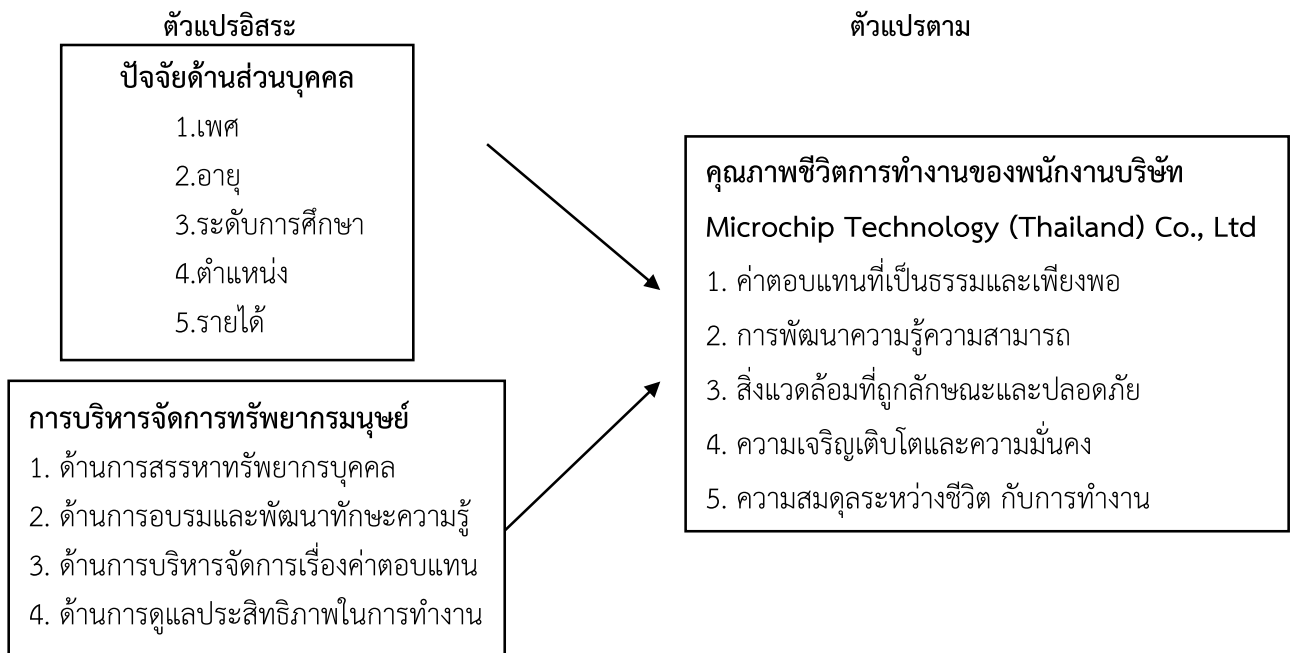
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิต ในแต่ละด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd
3. บริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

พยอม วงศ์สารศรี ได้เรียบเรียงว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการพยากรณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล่วงหน้าว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด เป็นจำนวนเท่าใด และเมื่อใด พร้อมกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากที่ใด อย่างไรตลอดจนกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้ได้ประโยชน์สูงสุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม , สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ,เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ,ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ,ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ,ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ,ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม ,ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

บริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

ไมโครชิป เทคโนโลยี ก่อตั้งขึ้นในปี 2530 เมื่อบริษัท General Instrument แยกแผนกไมโครอิเล็กทรอนิกส์ออกจากบริษัทในฐานะบริษัทย่อยที่ถือหุ้นทั้งหมด บริษัท ที่จัดตั้งขึ้นใหม่เป็นผู้จัดจำหน่ายของโปรแกรมได้หน่วยความจำแบบไม่ลบเลือน , ไมโครคอนโทรลเลอร์ , การประมวลผลสัญญาณดิจิทัล , บัตรชิปบนบอร์ดและผู้บริโภคแผงวงจรไฟฟ้า การเสนอขายต่อประชาชนครั้งแรกในปีต่อมาถูกยกเลิกไปเพราะตุลาคม 1987 ตลาดหุ้นตก ไมโครชิปเทคโนโลยีกลายเป็นบริษัท อิสระในปี 1989 เมื่อมันถูกซื้อกิจการโดยกลุ่มนายทุนที่นำโดย Sequoia Capital ในปีเดียวกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้ว หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีความหมายชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการจัดทำ สายงานความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ

ปิยวรรณ พุกษะวัน และกาญจนาท เรืองวราร (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

วรรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 2)กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงกระบวนการ ที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความ ปลอดภัยและสุขภาพ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

โกกิลาวัจน์ หันจางสิทธิ์(2558) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อคุณภาพการให้บริการของ ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรมมาตรฐานระดับ3-5ดาว ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยผลการวิจัย พบว่า ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ ค่าตอบแทน ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนส่งผลให้เกิดผล การดำเนินงานที่ดี

ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ งานเครือข่ายโทรผลการวิจัยพบว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง7ด้าน คือ การ วางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบ แทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและ สุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานและ แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมากทุก ด้าน

ชุตติภาส ชนะจิตต์(2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านองค์การ มีการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Noprolability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในการวิจัย เป็นพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณขนาดของตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane ', 1973) ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของลูกค้ำกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% เท่ากับจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างที่ได้ 300 คน จากประชากรทั้งหมด 1186 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง แบบศึกษาที่ใช้ครั้งนี้ประกอบไปด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ มีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd มีจำนวน 4 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd จำนวน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามจากนั้นได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการที่แจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมาคือ 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00, 31- 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30, 51-60 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และมากกว่า 60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 255คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 รองลงมา มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30และมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดร้อยละ 3.70 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 รองลงมา มีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70, มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และมีตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดร้อยละ 1.00 ตามลำดับส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000 – 20,000

จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 รองลงมาคือ มีรายได้ 20,001 – 30,000 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00, มีรายได้ 30,001 – 40,000 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30, มีรายได้ 40,001 – 50,000 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 และมีรายได้ 50,001 จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 ตามลำดับ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล,ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้,ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน,ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ,ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ,ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ,ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงานประชากรในงานวิจัยนี้ คือพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางคอมพิวเตอร์ (SPSS) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 300 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 75.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,000 – 20,000 จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล,ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้,ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน,ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ,ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ,ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ,ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง เรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ,ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ,ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ,ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ,ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน ,มีการทดสอบความรู้ความสามารถ ตามข้อกำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน ,ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอัตราที่จูงใจและสามารถรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ,องค์กรมีข้อกำหนดรับบุคลากรเข้าเป็นสมาชิกอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติตามข้อกำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน, ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ ในการสรรหาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีหลากหลายช่องทาง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โภกิตราวัฒน์ หันจางสิทธิ์(2558) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อคุณภาพการให้บริการของผู้ประกอบการธุรกิจ โรงแรมมาตรฐานระดับ3-5ดาว ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยผลการวิจัย พบว่าด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ค่าตอบแทน ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการให้บริการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ค่าตอบแทนส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี

ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การฝึกอบรมและพัฒนา โดยการให้บุคลากรลงมือปฏิบัติจริง เพื่อจะทำให้เข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ,มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ ,องค์กรส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ,มีการจัดสรรงบประมาณทรัพยากรเครื่องมือในการฝึกอบรมอย่างพอเพียง ,บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 2)กล่าวถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึงกระบวนการ ที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยและสุขภาพ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น

ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนมีการพิจารณาที่เป็นธรรมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ,องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในกำหนดค่าตอบแทนให้พนักงานแต่ละสายงานอย่างเป็นธรรม ,ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ,ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ,องค์กรมีการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักษณะชัย ธนะวังน้อย(2554) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ งานเครือข่ายโทรผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้ง7ด้าน คือ การวางแผน การสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานและ แรงงานสัมพันธ์และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ,องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ,องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของบุคลากรอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ,องค์กรมีการชี้แจงข้อมูลหรือคำสั่งงาน ให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างสม่ำเสมอ ,การบวนการประเมินผลการปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามลำดับ และพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีการเผยแพร่สื่อเพื่อให้บุคลากรสามารถส่งข้อเรียกร้องหรือข้อแนะนำให้ผู้บริหารได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติภาส ชนะจิตต์(2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านองค์การ มีการควบคุมการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ พนักงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ,ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทฯ เพียงพอต่อค่าดำรงชีพ ,ค่าตอบแทนที่ได้รับตามความรู้ความสามารถ ,การประเมินของบริษัทฯเพื่อขึ้นค่าตอบแทน ,ได้รับค่าล่วงเวลาที่เหมาะสมกับคุณภาพชีวิต , บริษัทฯให้ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้ว หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากที่สุดคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการจัดทำ สายงานความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

การพัฒนาความรู้ความสามารถ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติมจากสายงานที่ปฏิบัติ เช่น ฝึกอบรม, สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ,ได้รับโอกาสที่ท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ ,ผู้บังคับบัญชามองเห็นความสามารถและมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ,เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือกิจกรรมต่างๆขององค์กร ,เปิดโอกาสให้ทดลองงานใหม่ที่มีความท้าทายและเป็นประโยชน์ ,ได้รับโอกาสเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ / นวัตกรรมใหม่ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ ธนาศิริ เจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงและอากาศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ,สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์และสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ,สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการและฝึกซ้อม เพื่อเตรียมพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ ,สถานที่ทำงานของท่านให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยเป็นอันดับแรก ,สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและเหมาะสม ,

ท่านรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมกับงานและสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉินฉาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้าน สุขภาพกาย และด้านจิตใจ

ความเจริญเติบโตและความมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทให้ความมั่นใจ แก่บุคลากรในช่วงเศรษฐกิจย่ำแย่ ,การปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรวจสอบได้ ,บริษัทเปิดโอกาสให้ใช้ ความสามารถและแสวงหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง ,ตำแหน่ง/หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานและครอบครัว ,ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำให้เจริญก้าวหน้าในสายงานได้ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ไม่ถูกก้าวก่ายเรื่อง ส่วนตัว เมื่อมีการยื่นใบลาพัก ,มีวันหยุดและเวลาการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ,ไม่ถูกยื้อให้มีการปฏิบัติงาน เมื่อมี การยื่นใบลาพักร้อน ,มีเวลาพักร้อนที่เหมาะสมและไม่ถูกรบกวนในเวลาพักร้อน ,ไม่ถูกรบกวนให้ปฏิบัติงานใน วันหยุดประจำสัปดาห์ ,ไม่ถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากเกินไป ,มีวันหยุดและเวลาการปฏิบัติงาน ตามที่กฎหมายกำหนด ตามลำดับ และข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การปฏิบัติงานล่วงเวลา มีการจัดสรรเวลาพักผ่อนที่ เหมาะสมก่อนเริ่มงานวันถัดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวราร (2556) ได้ ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอไลต์ เทคดิง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการ ดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูก สุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาส พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1. ปัจจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

1.ด้านการสรรหาทรัพยากรบุคคล พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ มีการกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็นของตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องมีความชัดเจน ,มีการทดสอบความรู้ความสามารถ ตามข้อกำหนดของแต่ละตำแหน่งงาน ในการคัดสรรบุคลากรจะต้องวัดความรู้ความสามารถของผู้จะเข้าสมัครในตำแหน่งงานนั้นๆ ,ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอัตราที่จูงใจและสามารถรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กร องค์กรควรมีอัตราค่าตอบแทนที่สามารถสร้างแรงจูงใจหรือเป็นขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานได้

2.ด้านการอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การฝึกอบรมและพัฒนา โดยการให้บุคลากรลงมือปฏิบัติจริง เพื่อจะทำให้เข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ในการฝึกอบรมหรือสัมมนาวิชาการ ควรมีช่วงที่ให้ผู้เข้าอบรมทดสอบสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อให้มีประสบการณ์และสามารถเข้าใจได้ดียิ่งขึ้น ,มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ ควรมีการสอบถามบุคลากรที่ต้องการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อที่จะพัฒนาตนเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ,องค์กรส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ควรมีทุนการศึกษาการอบรมหรือศึกษาดูงานในต่างประเทศเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทันสมัยและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากภายนอกมาพัฒนาองค์กร

3.ด้านการบริหารจัดการเรื่องค่าตอบแทน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนมีการพิจารณาที่เป็นธรรมและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ในการเพิ่มค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ควรจัดทำเป็นเอกสารสำคัญมอบให้แก่พนักงานตามความเหมาะสม ,องค์กรมีมาตรฐานที่เหมาะสมในกำหนดค่าตอบแทนให้พนักงานแต่ละสายงานอย่างเป็นธรรม มีการกำหนดค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน ความสามารถ ผลงาน เพื่อนความเป็นธรรมแก่พนักงานทุกคน ,ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ ควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสังคม ประกันอุบัติเหตุ การเดินทางต่างๆ

4.ด้านการดูแลประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ควรมีการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถให้กับบุคลากร ,องค์กรใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ควรเพิ่มค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้แก่พนักงานที่สร้างผลงานให้กับองค์กร ,องค์กรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานของบุคลากรอย่างชัดเจนและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ควรกำหนดหน้าที่ให้การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

ส่วนที่ 2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ พนักงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ ควรมีสวัสดิการที่พนักงานทุกคนได้รับ เช่น รถรับส่งประจำทาง, ประกันอุบัติเหตุ ,ได้รับค่าตอบแทนจากบริษัทฯ เพียงพอต่อค่าดำรงชีพ ควรมีค่าตอบแทนมากพอให้พนักงานสามารถชีวิตได้อย่างไม่ขัดสน ,ค่าตอบแทนที่ได้รับตามความรู้ความสามารถ ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากวุฒิการศึกษาหรือประสบการณ์

2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาเพิ่มเติมจากสายงานที่ปฏิบัติ เช่น ฝึกอบรม, สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรมีการผลักดันหรือส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงานที่มีความสามารถ ,ได้รับโอกาสที่ท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรมีเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทดสอบความรู้ความสามารถให้การทำงานให้มากขึ้น เช่น ทดลองระบบงานใหม่หรือทดสอบกระบวนการทำงานใหม่ ,ผู้บังคับบัญชามองเห็นความสามารถและมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ควรมีความเชื่อใจและไว้วางใจที่จะมอบงานหรือภารกิจที่มีความสำคัญให้

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง อุดมภูมิ เสียงและอากาศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ควรมีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยต่อพนักงานและสิ่งแวดล้อม ,สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์และสัญลักษณ์เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ควรมีสัญลักษณ์ต่างๆในจุดที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุและควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์สำหรับระงับเหตุอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ,สถานที่ทำงานของท่านมีมาตรการและฝึกซ้อม เพื่อเตรียมพร้อมกรณีเกิดอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ ควรมีการฝึกซ้อมอพยพอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ การปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและตรวจสอบได้ ควรมีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรในการเลื่อนขึ้นอย่างเป็นทางการจากบริษัท ,บริษัทให้ความมั่นใจแก่บุคลากรในช่วงเศรษฐกิจย่ำแย่ ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงาน ,ตำแหน่ง/หน้าที่การงานที่รับผิดชอบ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ในการได้เลื่อนตำแหน่งใหม่หรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรคำนึงจากผลงาน และต้องเป็นคนที่มีความเห็นชอบของทุกฝ่าย

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นของพนักงานบริษัท Microchip Technology (Thailand) Co., Ltd อยู่ในระดับมากที่สุด

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ไม่ถูกก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว เมื่อมีการยื่นใบลาจึง ไม่ควรก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานตามสัญญาจ้าง ,มีวันหยุดและเวลาการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ควรมีเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามที่กฎหมายกำหนด ,ไม่ถูกยื้อให้มีการปฏิบัติงาน เมื่อมีการยื่นใบลาพักร้อน ไม่ควรมีการสั่งห้ามหรือสอบถามเรื่องส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงานตามสัญญาจ้าง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

- 1.ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมตัวแปรต่างๆในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และรอบด้านมากยิ่งขึ้น
- 2.การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยที่มีเขตพื้นที่เฉพาะ จึงยังไม่ถือว่าเป็นระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลทั่วไป จึงควรศึกษาในขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่นความคิดเห็นจากหลายองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบถึงภาพรวม ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อสามารถเป็นข้อมูลอ้างอิงในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- โกกิลาวัจน์ หันจางสิทธิ์(2558) ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มี ผลต่อคุณภาพการให้บริการของผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม มาตรฐานระดับ3-5ดาว ในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- ชุตติภาส ชนะจิตต์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในนิคม อุตสาหกรรมบางชัน มหาวิทยาลัยธนบุรี. กรุงเทพมหานคร (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- ณิศภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี มหาวิทยาลัยเกริก (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาภ เรืองวรการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานกรณีศึกษาบริษัท คอลลิตี เทรดิง จำกัด มหาวิทยาลัยรามคำแหง(สืบค้นข้อมูล วันที่ 5 มิถุนายน 2565)
- พยอม วงศ์สารศรี 2542 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์.คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- ยุทธนา พีระยุทธ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาร์เอส จำกัด (มหาชน) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย (สืบค้นข้อมูล วันที่ 5 มิถุนายน 2565)
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเครือ เบทาโกร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี. (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- วรรณารด แสงมณี (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหิดล (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิต ชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้า มหาวิทยาลัยบูรพา(สืบค้นข้อมูล วันที่ 5 กรกฎาคม 2565)
- Taro Yamane (1973) Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York Harper and Row. (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review,15, 12-18 (สืบค้นข้อมูล วันที่ 6 มิถุนายน 2565)