

การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

**Human capital management for Quality of life in working of staff  
in Peamcharoen corporation company limited**

นางสาวเบญจมาศ ใจแก้ว<sup>\*1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไท ชั่วเจริญ<sup>\*2</sup>

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ตามจำนวนอัตราค่าจ้างปี 2562 จำนวน 234 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรด้วยสูตร (Taro Yamane,1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % คำนวณกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ได้ 148 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัดพบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน แผนก/ฝ่าย ของบุคลากรบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) และปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่

มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์ รายด้านและโดยรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เมื่อจำแนกตามการจัดการทุนมนุษย์ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) โดยสรุป ผลรวมด้านการจัดการทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทุกด้าน

จากการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า การจัดการทุนมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อให้การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

**คำสำคัญ :** 1) การจัดการทุนมนุษย์ 2)คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

---

\*<sup>1</sup> นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary leaders รุ่นที่18  
(กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

\*<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาคณบดีอัสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This research has the propose to 1) study the human capital management in Peamcharoen corporation company limited 2) study the quality of life in working of staff in Peamcharoen corporation company limited 3) study the correlation between personal factors and quality in working of staff and correlation between human capital management and quality of work in working of staff in Peamcharoen corporation company limited. The population in this study was staff in Peamcharoen corporation company limited by staffing years 2019 234 participants. The sample were selected by using Toro Yamane method (Taro Yamane, 1973). This research determines confidence level of 95 % (p-value < 0.05). Sampling was used to recruit 148 participants.

The results showed the following:

- 1) The human capital management in Peamcharoen corporation company limited was average 3.75 at a high level.
- 2) The quality of life in working of staff in Peamcharoen corporation company limited was average 3.64 at a high level.
- 3) Personal factors was gender, education level, duration of work, job position significant difference between quality of life in working of staff in department of Peamcharoen corporation company limited (p-value < 0.05). The results showed no significant difference between age, marriage status, salary and quality of life in working of staff.

The correlation between human capital management in each area and overall quality of life in working of staff, divided human capital management 5 part including Human capital planning, Recruitment, Development capabilities, Compensation, and Performance Evaluation significant difference between quality of life in working of staff in department of Peamcharoen corporation company limited ( p-value < 0.05) .

Conclusion human capital management relates to the quality of life in working of staff in department of Peamcharoen corporation company limited in all aspects

This research with suggestion that human capital management was a factor that leads to a better quality of life in working of staff. Therefore, it should be studied more about methods or strategies that will improve the quality of working life of staff in Peamcharoen corporation company limited in order to work efficiently and increased effectiveness.

**Keyword :** 1) Human capital management 2) Quality of life in working of staff

## บทนำ

มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมาก ในหลากหลายหน้าที่ ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร

บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทรับทำฝ้าเพดานครบวงจร ก่อตั้งจากประสบการณ์ในการทำงานด้านงานรับเหมาก่อสร้าง ตลอดระยะเวลา 20 ปี จนได้พัฒนามาเป็น บริษัททำฝ้าเพดานแบบครบวงจร ก่อตั้งเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2556 ด้วยทุนจดทะเบียน 5,000,000 บาท โดยลักษณะงาน ได้แก่ การวางฝ้าเพดาน ฉาบเรียบ ทั้งภายในและภายนอก งานสมาร์ทบอร์ด ผนังเบา คอนกรีต บ้านเดี่ยว ทาวน์เฮาส์ สำนักงาน ขยาย อาคารพาณิชย์ โรงงานต่าง ๆ ปัจจุบันบริษัทมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญพร้อมทีมงานที่มีคุณภาพหลายด้าน ในการติดตั้งฝ้าเพดาน มีกระบวนการทำงานที่หลากหลาย สามารถแก้ไขปรับเปลี่ยนงานได้ โดยเน้นความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก และส่งมอบงานตามเวลาที่กำหนดกับลูกค้า ส่งผลให้บุคลากรต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้นและทำงานหนักมาก เนื่องจากบางไซต์งาน ต้องการคนงานเป็นจำนวนมากแต่อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน จึงส่งผลให้บุคลากรต้องรับผิดชอบงานหนักเกินไป หรือต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อให้งานเสร็จทันในเวลาที่กำหนด ก่อให้เกิดแรงกดดันในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยและไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สาเหตุเหล่านี้อาจทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการทุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

### ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

### ด้านขอบเขตเนื้อหา

1. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาค้นคว้าและการทำวิจัยครั้งนี้ศึกษา บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา มีระยะเวลาในการศึกษาวิจัย อยู่ระหว่างเดือนธันวาคม 2562 – กุมภาพันธ์ 2563 รวมระยะเวลา 3 เดือน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

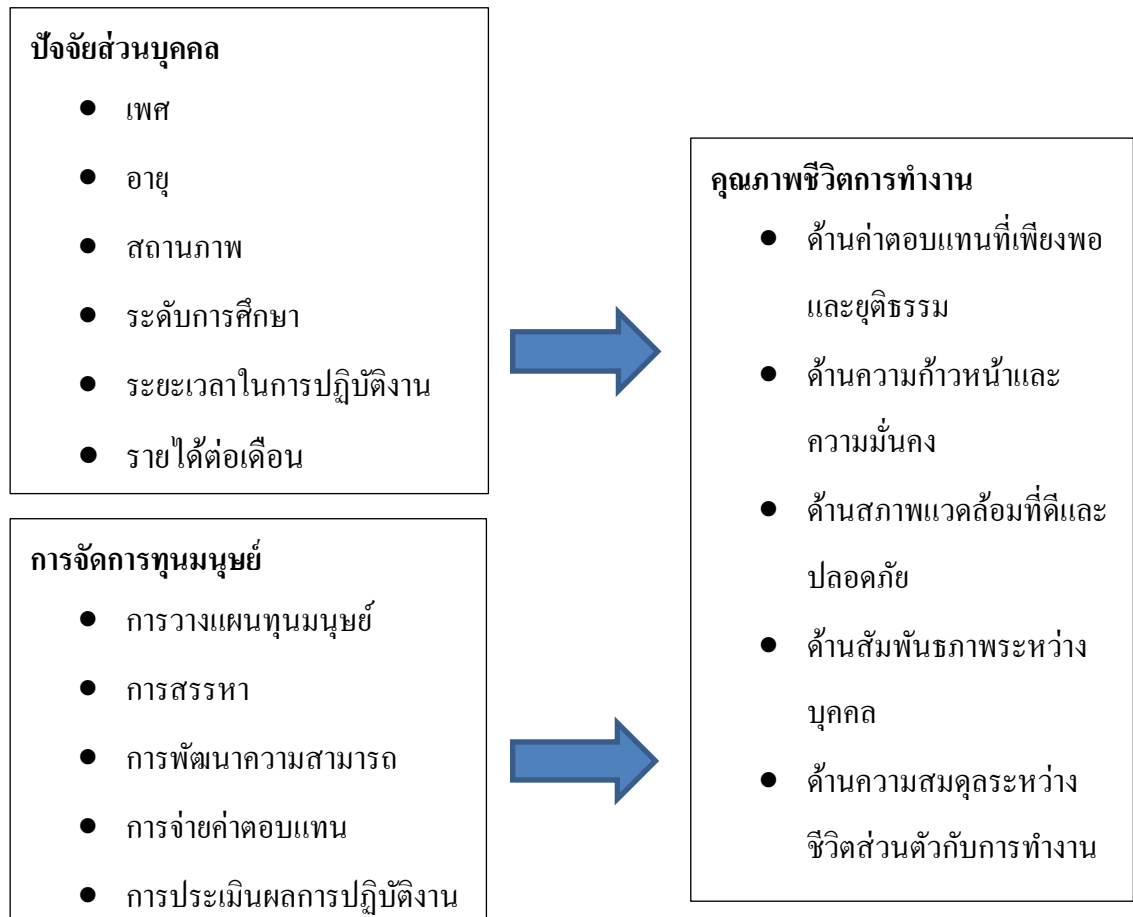
1. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
2. ทราบถึงแนวทางการจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้กับการจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทเปี่ยม

เจริญ คอร์เปอเรชั่น จำกัด

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ ใช้แนวคิดทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฮาร์วาร์ด และ มิชิแกน
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์เปอเรชั่น จำกัด

2. การจัดการทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
ในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มประชากร บุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ  
คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 234 คน การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้อนุกรมคำนวณ  
Taro Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขอบทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้  
จำนวนร้อยละ 5 คำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 148 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เป็นเครื่องมือ  
แบ่งสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของ  
บุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ  
ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน โดยลักษณะ  
แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check-List) ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการทุน  
มนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทุนมนุษย์ การสรรหา การพัฒนาความสามารถ การจ่าย  
ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของบุคลากร ในบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่  
ยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ด้าน  
ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของ  
ชีวิตส่วนตัว

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร  
อิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ Correlation

### ผลวิจัย

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญคอร์ปอเรชั่น จำกัด  
ทั้งหมด 148 ตัวอย่าง เพศชาย มีจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 เพศหญิง มีจำนวน  
40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่พบว่าอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 70



คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 มากที่สุด สถานภาพส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสด มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 จบการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 58.1 มีระยะเวลาการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 1-6 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และจะอยู่ในแผนกปฏิบัติการ จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 ได้ผลสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ของบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

<b>Descriptive Statistics</b>			
	N	Mean	Std. Deviation
การวางแผนทุนมนุษย์	148	3.7410	.69750
การสรรหา	148	3.8108	.68585
การพัฒนาความสามารถ	148	3.7652	.70060
การจ่ายค่าตอบแทน	148	3.7432	.70534
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	148	3.7185	.72083
ผลรวมด้านทุนมนุษย์	148	3.7557	.65172
Valid N (listwise)	148		

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อตัวแปรการจัดการทุนมนุษย์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

<b>Descriptive Statistics</b>			
	N	Mean	Std. Deviation
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	148	3.7432	.72541
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	148	3.5051	.93608
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	148	3.5828	.84485
ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน	148	3.8057	.73876
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	148	3.5912	.79387
รวม	148	3.6456	.74852

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามลำดับ

#### **การทดสอบสมมติฐาน**

การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์รายด้านและโดยรวมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลการหาความสัมพันธ์ จำแนกตามการจัดการทุนมนุษย์ 5 ด้าน แสดงให้เห็นว่าการจัดการทุนมนุษย์ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

โดยสรุปผลรวมด้านการจัดการทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของบุคลากรบริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทุกด้าน

## อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็น พบว่า ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ บริษัทมีการวางแผนให้มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบริษัท มีลักษณะการทำงานที่เนื้องานส่วนใหญ่ของงานทั้งหมดจะต้องเป็นงานฝึาเพดาน จึงต้องมีการจัดทำตารางการทำงาน เพื่อกำหนดระยะเวลาการทำงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา การวางแผนให้มีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จตรงตามกำหนดระยะเวลาด้วยผลงานที่มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนดในงบประมาณตามที่ลูกค้าต้องการ ด้านการสรรหา บริษัทมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคลากรที่ชัดเจน เนื่องจากบริษัท เป็นบริษัทรับทำฝึาเพดานครบวงจร การสรรหาบุคลากรจึงต้องมีความชัดเจน ในการระบุนุความรู้ ความสามารถ ของพนักงานแต่ละแผนก ด้านการพัฒนาความสามารถ บริษัทมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง เพื่อให้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ความมั่นใจในการทำงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทน บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและเป็นธรรม ตามมาตรฐานฝึมือแรงงาน ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน เช่น ช่างฝึาเพดาน อัตราค่าจ้างไม่น้อยกว่าวันละ 400 บาท เป็นต้น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งมีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ บริษัท มีเกณฑ์การประเมินผลงานจากผลงานการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจะประเมินผลปีละครั้ง เพื่อพิจารณาปรับฐานเงินเดือน

2. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในบริษัทเปี่ยมเจริญคอร์ปอเรชั่น จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็นดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ เนื่องมาจากบริษัท มีการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ ตามมาตรฐานฝึมือแรงงาน ตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน อีกทั้งมีค่า

ล่วงเวลาการทำงานให้กับพนักงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากบริษัท เปี่ยมเจริญคอร์ปอเรชั่น จำกัด เป็นบริษัทรับทำฝ้าเพดาน สถานที่การทำงานจึงมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย ทางบริษัทจึงมีมาตรการรักษาความปลอดภัยโดย การควบคุมและการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขึ้น แนวการปฏิบัติในงานด้านความก้าวหน้าใน การทำงาน บริษัทมีโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัท มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานในแต่ละปี วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานให้กับพนักงานทำให้พนักงานรู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น พนักงาน มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการแก้ไข เป็นบริษัทขนาดเล็ก มีจำนวนคนไม่มาก จึงทำให้ พนักงานส่วนใหญ่รู้จักกันอย่างทั่วถึง มีความใกล้ชิดสนิทสนม และมีบรรยากาศในการ ทำงานกันพี่น้องที่เป็นมิตรต่อกัน ประกอบกับบริษัท มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และพนักงาน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว บุคลากรสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุข โดยที่ไม่ต้องกังวลถึงภาระงานที่ค้างอยู่ เนื่องจากบริษัท พนักงานส่วนมากจะสังกัดอยู่แผนกปฏิบัติการ ซึ่งลักษณะของงาน มี กรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการควบคุมงานรายงานทุก ๆ สัปดาห์ หรือรายงานได้ ทันทีเมื่องานมีปัญหา และจ่ายเงินตามงวดการก่อสร้างที่กำหนดไว้ ภาระงานจึงไม่ ตกค้าง

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน บุคลากร ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่แตกต่างกัน โดย เพศหญิง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด ที่ระดับมากที่สุด และเพศ ชาย มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด ที่ระดับปานกลาง เนื่องด้วยลักษณะของงานเพศชาย ส่วนมากจะอยู่แผนกปฏิบัติการ ซึ่งงานจะมีความเสี่ยง มีความกดดัน มากกว่าเพศหญิงที่ ปฏิบัติงานในแผนกบุคคลหรือการตลาด บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยส่วนมากสถานภาพ โสด บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดย ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดที่ระดับปานกลาง

วุฒิการศึกษา มีผลกับตำแหน่งงานและเงินเดือน บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 6 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด ที่ระดับระดับปานกลาง บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งรายได้และภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละบุคคลนั้นไม่เท่ากัน จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยตำแหน่งงาน พนักงานประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดที่ระดับมากที่สุด และตำแหน่งงานลูกจ้างชั่วคราว มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด ที่ระดับระดับปานกลาง บุคลากรที่มีด้านแผนกปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยแผนกบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดที่ระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ผู้ทำโครงการควรชี้ให้เห็นว่าการจัดการทุนมนุษย์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. ผู้ทำโครงการควรศึกษาเรื่องกิจกรรมที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัทเปี่ยมเจริญ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

## บรรณานุกรม

- จิระ หงส์ถาวรย์. (2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ  
ไทย วารสารคน. 1 (4) : 27 – 28.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์กร.  
กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2548). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่: หจก.ธนุชพรินติง.
- คณัย เทียนพุดและคณะ. (2541). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.  
(พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บริษัท  
ประชุมช่างจำกัด.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2548). มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีเอสเอ็มเอส.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนา  
ข้าราชการพลเรือน (มกราคม - มีนาคม) : 6- 12.
- ศดาพร เหมบุตร. (2543) คุณภาพชีวิตการทำงาน, วารสารนักบริหาร. (ตุลาคม –  
ธันวาคม) : 66.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). องค์กรและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์สุภา จำกัด. หน้า 5
- รัชพล บุญอ่อนกวัฒนา. (2551). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจ  
ในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน  
บริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง” สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การจัดการ กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความ  
ผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการ  
ครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้" วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : 17.
- สุกิจ เสงเจริญ. (2551) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนกองพัน

ทหารม้าในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์” ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐ  
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ  
ชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนทร นามโคตศรี. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา” สารนิพนธ์ ปริญญา  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค)  
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ นครราชสีมา มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีสุรนารี.

Ivancevich, J. (2001). M. Human Resource Management. 8th ed. New York: McGraw  
– Hill, Inc. p36