

การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Human Capital Management for Quality of Work Life among Personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand

เบญจพร โพธิ์คำ¹, กรเอก กาญจนนา โภคิน²

บทคัดย่อ

บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.35$ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ในภาพรวม ($r = .87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การจัดการทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The research has purposes (1) to study the quality of work life among personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (2) to find a relationship between human capital management with quality of work life among personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The research use quantitative research methods. The populations and sample group was personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The collection method was collected by questionnaires. The answers were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation , Inferential statistic ; t- test, one way Analysis of Variance and analyzed by the Pearson Correlation.

According to the Objective Study's Results, it found that (1) the quality of work life among personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand ; The Overview is in good level $\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.35$ (2) a relationship between human capital management with quality of work life among personnel under the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The overall result is ($r = .87$). With the relation to statistically significant at level 0.05.

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ในการผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะบุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นใน องค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด องค์กรจึงต้องการบุคลากรที่มีความสามารถ ที่ตรงกับ ความต้องการ บุคคลจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญ เป็นอันดับแรก ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาระแสของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และ นำมาซึ่งผลผลิตที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรทุกแห่งจึงพยายามเป็นอย่างยิ่งในการคัดสรร บุคลากรที่มีศักยภาพและศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาอย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษา ไว้ให้นานที่สุด โดยพยายามยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้สูงขึ้น

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน มีภารกิจหลักในการตรวจสอบการเงินแผ่นดินและตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561 บัญญัติให้สำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินมีหน้าที่ตรวจสอบการรับ-จ่าย การเก็บรักษา การใช้จ่ายเงินและทรัพย์สิน ของหน่วย รับตรวจ ประกอบกับพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 กำหนดให้สำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้สอบบัญชีที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเห็นชอบ ตรวจสอบรายงานการเงินที่ หน่วยงานของรัฐส่งให้ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปด สิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ซึ่งหมายถึงจะต้องทำการตรวจสอบรายงานการเงินของหน่วยรับ ตรวจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ได้ครบร้อยเปอร์เซ็นต์ภายในระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นและทำงานหนักมาก เนื่องจากอัตรากำลังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน และในบางจังหวัดที่มีหน่วยรับตรวจเป็นจำนวนมาก แต่อัตรากำลัง ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหนักเกินไป และ เจ้าหน้าที่ต้องทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เพื่อให้งานเสร็จทันภายในเวลาที่กำหนด ก่อให้เกิดแรงกดดัน ในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเครียด ไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สาเหตุเหล่านี้ อาจทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลให้คุณภาพงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ ที่จะศึกษาเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการจัดการทุนมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

นิยามศัพท์

1. การจัดการทุนมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการองค์กรในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้อย่างเพียงพอและยุติธรรม

ขอบเขตการวิจัย

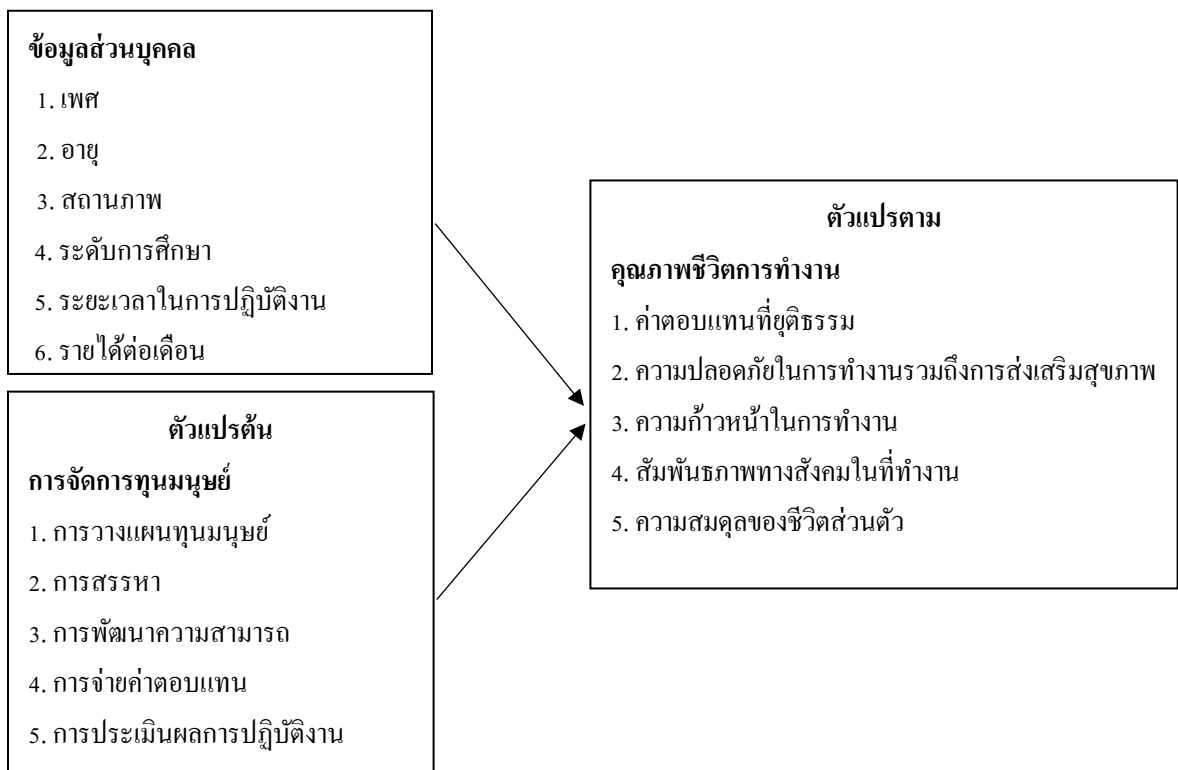
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,867 คน (รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561) กลุ่มตัวอย่าง 400 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ สิงหาคม - ตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนทุนมนุษย์ 2. การสรรหา 3. การพัฒนาความสามารถ 4. การจ่ายค่าตอบแทน 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2. ความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน 4. สัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน 5. ความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน แตกต่างกัน
2. การจัดการทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. พื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,867 คน (รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561) โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (1967) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้ารายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาสร้างชุดแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาภาษาที่ใช้ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และจัดพิมพ์

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ตัวแปรมีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.876 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่

รับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.969

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเพื่อนำมาสร้างเครื่องมือวิจัย โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ คุญฉินิพนธ์ เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ข้อมูลจากเว็บไซต์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามแหล่งที่เกิดเรื่องราวที่ต้องการศึกษาโดยตรง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทุนมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทุนมนุษย์ การสรรหา การพัฒนาความสามารถ การจ่ายค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสถิติ

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามสู่กระบวนการวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way ANOVA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.25 มีอายุ 31 ปี – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.25 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.25 จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.75 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.50 และมีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการจัดการทุนมนุษย์ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นรายด้าน

การจัดการทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การวางแผนทุนมนุษย์	4.13	0.49	มาก
2. การสรรหา	4.33	0.46	มากที่สุด
3. การพัฒนาความสามารถ	4.16	0.43	มาก
4. การจ่ายค่าตอบแทน	4.16	0.46	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.17	0.41	มาก
รวม	4.19	0.35	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการทุนมนุษย์ของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก $\bar{X} = 4.19$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การสรรหา $\bar{X} = 4.33$ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน $\bar{X} = 4.17$ ด้านการพัฒนาความสามารถ $\bar{X} = 4.16$ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน $\bar{X} = 4.16$ และด้านการวางแผนทุนมนุษย์ $\bar{X} = 4.13$ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.17	0.47	มาก
2. ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ	4.28	0.37	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.18	0.44	มาก
4. ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน	4.27	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว	3.97	0.51	มาก
รวม	4.17	0.35	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก $\bar{X} = 4.17$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ $\bar{X} = 4.28$ และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน $\bar{X} = 4.27$ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน $\bar{X} = 4.18$ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม $\bar{X} = 4.17$ และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว $\bar{X} = 3.97$ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 3 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ข้อมูล ส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน				
	ด้าน ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม	ด้าน ความปลอดภัย ในการทำงาน รวมถึงการ ส่งเสริมสุขภาพ	ด้าน ความก้าว หน้าในการ ทำงาน	ด้าน สัมพันธภาพ ทางสังคมใน ที่ทำงาน	ด้าน ความสมดุล ของชีวิต ส่วนตัว
เพศ	Sig. = 0.11 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.08 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.14 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.02* แตกต่าง	Sig. = 0.30 ไม่แตกต่าง
อายุ	Sig. = 0.19 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.04* แตกต่าง	Sig. = 0.13 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.48 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.25 ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	Sig. = 0.12 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.22 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.00* แตกต่าง	Sig. = 0.24 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.21 ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูล ส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน				
	ด้าน ค่าตอบแทนที่ ยุติธรรม	ด้าน ความปลอดภัย ในการทำงาน รวมถึงการ ส่งเสริมสุขภาพ	ด้าน ความก้าวหน้า หน้าในการ ทำงาน	ด้าน สัมพันธภาพ ทางสังคมใน ที่ทำงาน	ด้าน ความสมดุล ของชีวิต ส่วนตัว
ระดับการศึกษา	Sig. = 0.02* แตกต่าง	Sig. = 0.00* แตกต่าง	Sig. = 0.02* แตกต่าง	Sig. = 0.03* แตกต่าง	Sig. = 0.09 ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	Sig. = 0.14 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.53 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.20 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.69 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.17 ไม่แตกต่าง
รายได้ ต่อเดือน	Sig. = 0.53 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.27 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.74 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.50 ไม่แตกต่าง	Sig. = 0.18 ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน พบว่า (1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน (2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ (3) สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าหน้าในการทำงาน (4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าหน้าในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน (5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (6) รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตารางที่ 4 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐานแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

การจัดการ ทุนมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					รวม คุณภาพชีวิต การทำงาน
	ด้าน ค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม	ด้าน ความปลอดภัย ในการทำงาน รวมถึงสุขภาพ	ด้าน ความก้าวหน้า หน้าในการ ทำงาน	ด้าน สัมพันธภาพ ทางสังคมใน ที่ทำงาน	ด้าน ความสมดุล ของชีวิต ส่วนตัว	
การวางแผน ทุนมนุษย์	r =.588** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.376** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.649** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.461** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.602** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.688** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน
การสรรหา	r =.441** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.520** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.492** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.502** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.312** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.566** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน
การพัฒนา ความสามารถ	r =.613** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.413** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.623** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.462** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.578** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.689** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน
การจ่าย ค่าตอบแทน	r =.634** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.401** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.645** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.515** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.557** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.704** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน
การประเมิน ผลการ ปฏิบัติงาน	r =.548** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.547** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.607** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.590** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.544** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.718** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน
รวม	r =.731** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.582** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.781** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.653** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.671** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน	r =.870** Sig. = 0.00 สัมพันธ์กัน

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างชุดตัวแปรต้น คือ การจัดการทุนมนุษย์ กับชุดตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ $r = 0.870$ ค่าความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า Sig. = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 87.00

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทุนมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ สอดคล้องกับ Cascio, W. F. (2006: 20 - 27) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นการให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยพยายามสร้างให้บุคลากรมีความสุขกับงาน มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสา อัสวกาญจน์ (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภลักษณ์ ตีบแก้ว (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลอง จังหวัดแพร่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทุนมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านการวางแผนทุนมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมดทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 58.80 ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 37.60 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 64.90 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ร้อยละ 46.10 และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 60.20 สอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2554, หน้า 2-19) กล่าวว่ากระบวนการการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ใช้การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของกิจกรรมในแต่ละช่วงเวลาอันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างพอเพียงอยู่เสมอ อีกทั้งให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

ด้านการสรรหา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมดทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 44.10 ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 52.00 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 49.20 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ร้อยละ 50.20 และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 31.20

ด้านการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมดทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 61.30 ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 41.30 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 62.30 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ร้อยละ 46.20 และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 57.80 สอดคล้องกับ สุนันทา เลาหนันท์ (2542, หน้า 224) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาและพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านการจ่ายค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมดทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 63.40 ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 40.10 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 64.50 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ร้อยละ 51.50 และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 55.70 สอดคล้องกับ กิ่งพร ทองใบ (2553, หน้า 19) ได้อธิบายความหมายของการบริหารค่าตอบแทนว่า เป็น

การนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างด้วยการบริหารค่าตอบแทนให้แก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเต็มความสามารถ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งหมดทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 54.80 ด้านความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 54.70 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 60.70 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมในที่ทำงาน ร้อยละ 59.00 และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว ร้อยละ 54.00 สอดคล้องกับ วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2554, หน้า 199) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร คือ ทำให้การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ใช้เป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่าย

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้มีความรู้ ความสามารถตรงตามความถนัดและความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมให้ทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการระดมความคิดและแบ่งปันความรู้ และนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานของตนเอง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมทั้งบุคลากรและองค์กรอีกด้วย และควรมีการวางแผนอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี การสนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคงก้าวหน้าในงาน การจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

รายการอ้างอิง

- กิ่งพร ทองใบ. (2553). *ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏศิลปากร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หน่วยที่ 1.นนทบุรี:สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรหัตถกร.
- ศุกลักษณ์ ดิब्แก้ว. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลอง จังหวัดแพร่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561). *รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรสา อัสวกาญจน์. (2560). *คุณภาพชีวิตงานข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.