

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงาน
คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
กรุงเทพมหานคร

THE QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING TO CAREER PROGRESSION OF
STAFF THE NATIONAL BROADCASTING AND TELECOMMUNICATIONS
COMMISSION BANGKOK

ณัฐพงษ์ ปัญญา¹, ผศ.ดร.อรไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์จัดทำเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ใดบ้างที่บุคลากรของสำนักงาน กสทช. ให้ความสำคัญที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรของสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 441 คน สุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากรของ กสทช. จำนวน 1,056 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.5 และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of variance) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression Analysis) ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาจากปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งเป็นด้านที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกมากที่สุด

คำสำคัญ กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความก้าวหน้าในอาชีพงาน

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research Made to study what factors at the office personnel NBTC. give importance to career progression of staff The National Broadcasting and Telecommunications Commission Headquarters Bangkok. The sample group used in the research was Personnel of the Office of the National Broadcasting and Telecommunications Commission (NBTC) Headquarters, Bangkok, numbered 441 people, randomly sampled from the number of personnel of the NBTC, amounting to 1,056 people. The instrument of research were questionnaires (Google form) The statistics used to analyze the data are frequency, percentage, mean, standard deviation, use to One way Analysis of variance, Stepwise multiple regression Analysis. The results of the research, when considering the factors of quality of working life in each aspect, from the highest to lowest average, found that the first in terms of compensation was fair and adequate. which is the aspect that the respondents choose the most.

Keyword The National Broadcasting and Telecommunications Commission Bangkok, NBTC, Personnel, Quality of working life, Career progression

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในหลายด้านด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม พร้อมทั้งมีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบในการใช้ชีวิตของแต่ละคนและส่งผลให้ทุกคนมีการปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ หลายๆสิ่งมีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาวิวัฒน์ทำให้คนมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นด้วย องค์การแต่ละองค์การจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพขององค์การเพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพของบุคลากรในองค์การและขององค์การเองด้วย เพื่อให้พัฒนาเจริญเติบโตไปตามกระแสโลกาวิวัฒน์ ของโลกด้วยการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยีและด้านสังคม และเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความอยากได้ในสิ่งที่ต้องการ อยากที่จะพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น คนจึงมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยหวังผลที่จะได้รับจาก

ความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น จากเหตุผลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของ พนักงาน สำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กทม. เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ขณะทำงานโดยมุ่งหวังถึงความก้าวหน้าในอาชีพงานซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานอาทิเช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในชีวิตและยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กทม. อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของพนักงาน สำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันจะมีความก้าวหน้าในอาชีพงาน ต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ตำแหน่ง (4)ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (5) สถานภาพ (6) อัตราเงินเดือน

ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (6) การนิเทศงาน (7) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่ได้รับ ตามแนวคิดของ ทฤษฎีของ Richard E. Walton ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life เรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงาน 8 ข้อ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่

(1) ระดับตำแหน่งงาน (2) ความก้าวหน้าด้านเงินเดือน (3) พัฒนาเพิ่มศักยภาพของตนเอง (ประณต นันทิกุล (2535, อ้างถึงใน ธารินี ทองลิ้ม, 2558) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือมาตรฐานวัดความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กรไว้ 3 ด้านนี้

ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. พนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำนวน 1134 คน ที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (จากข้อมูลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2565)

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 400 คน ได้จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่มีอยู่จำกัดนับได้ (Finite Population) ใช้สูตรวิธีการคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973) และ

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เวลาทั้งหมด 4 เดือน ระหว่างเดือนพฤษภาคม - เดือนกันยายน 2565

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Davis (1977 อ้างใน ชัยอนันต์ ธีระวัชร, 2544) ซึ่งเป็นบุคคลแรกที่นำคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษา ได้ให้นิยามดังนี้ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ใน การออกแบบการทำงาน

Marcel และ Dupuis (2006) ได้ให้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญที่บทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้างลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

Drafke & Kossen (2002) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการ และเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

Cascio (2003) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ด้าน คือ 1. ด้านกระบวนการ คือ การที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เปรียบเทียบกับกรอบแนวทาง ให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน และ 2. ด้านการรับรู้ คือ การที่พนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนา

กองสวัสดิการแรงงาน (2547)กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

ดิน ปรัชญาพฤทธ์ (2550) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์(2551) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า 1. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร 2. เป็นการสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็น

สมาชิกองค์การ 3. เป็นการพัฒนาผลผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์การ 4. เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ 5. เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การที่มีต่อสมาชิกและสังคม 6. เป็นการเพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายผลผลิต ผ่านความเชื่อถือของชุมชน 7. เป็นการช่วยลดปัญหาสังคมทั้งระดับองค์การและระดับประเทศ

พิชิต เทพวรรณ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์การ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

(Walton,) 1974 ได้แบ่งทฤษฎีคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ทฤษฎีของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg's Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพที่เป็นไปตาม การระบวนการทางศึกษา และวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่ในวัยเด็กไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นทฤษฎีนี้จะแบ่งช่วงระยะเวลาของบุคคลในการเลือกอาชีพเป็น 3 ช่วงระยะเวลา

ทฤษฎีพัฒนาการอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development) ซูเปอร์เสนอพื้นฐานของพัฒนาการอาชีพไว้ 9 ประการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 1,056 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยคำนึงถึง

โอกาสและความ น่าจะเป็น (Probability Sampling) การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างวิธีการคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงในวิภาพร สิงห์บุตร, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 400 คน

2. ลักษณะเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อศึกษาว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยรวมลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราวัดตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน สุภาวดี ดันชัยมงคล, 2557) โดยข้อคำถามที่ใช้ วัดระดับคะแนน ดังนี้ คือ

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตน้อย
1	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานเพื่อศึกษาว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ระดับตำแหน่งงาน (2) ความก้าวหน้าด้านเงินเดือน (3) พัฒนาเพิ่มศักยภาพของตนเอง

5	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานมาก
3	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงาน
ของพนักงานน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพงาน
ของพนักงานน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม
ออนไลน์ และนำข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล
ทางสถิติโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีทาง
สถิติ โดยมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมา
แจกแจงความถี่ และคำนวณค่าร้อยละ ตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2,3 คำถามความคิดเห็น ตรวจสอบให้คะแนนรายข้อ นำคะแนนทุกข้อมาคำนวณหา
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

เกณฑ์คะแนนที่ใช้สำหรับแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ตามแนวทางของเบสท์
(Elet, 1978 : 174) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพการควบคุมภายในของสำนักงาน มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายความว่า มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

เกณฑ์แผนการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่า r จะอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าเข้าใกล้ -1 และ +1 แสดงถึง
ความสัมพันธ์สูง และถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่าความสัมพันธ์ต่ำโดยกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน
สำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำให้ทราบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.8 ส่วนเพศชายคิดเป็นร้อยละ 42.3 จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.3 และตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานระดับต้น คิดเป็นร้อยละ 40.8 ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานที่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คือผู้ที่มิมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 61.8 และอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน คือ 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 30,001 – 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ จากการตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับแรกในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อันดับสองด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อันดับสามด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อันดับสี่ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม อันดับห้าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อันดับหกด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อันดับเจ็ดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และอันดับสุดท้ายด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงาน สำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ สรุปได้ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ(กองสวัสดิการแรงงาน (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน มีความรู้สึกลับ

ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงาน เมื่อเป็นเช่นนั้น คนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้)

2.ความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ โดยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่ส่งผลมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือความก้าวหน้าในเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ (ปาน ทิพย์ บุญยะสุด,2540,น.14)ความก้าวหน้าหมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพงานของพนักงานสำนักงาน กสทช. สำนักงานใหญ่ กรุงเทพฯ สามารถเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาเพิ่มเติมหรือนำไปค้นคว้าในการศึกษาเพิ่มเติมได้ ตามข้อเสนอแนะดังกล่าว

1.สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ควรด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความรู้สึกที่ปลอดภัยในการทำงานจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

2.การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงความก้าวหน้าในอาชีพงานเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความต้องการ ของพนักงาน กสทช. มากยิ่งขึ้นโดยการจัดทำแบบสอบถามเชิงลึก เพื่อให้เข้าถึงความต้องการของพนักงานในด้านความก้าวหน้าในอาชีพงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน

3.ควรมีการศึกษาในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอื่น เพื่อเปรียบเทียบและเห็นถึงความแตกต่างในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพงาน เนื่องจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยมีหลากหลายหน่วยงานในทุกพื้นที่ทั่วประเทศไทยและนำข้อเปรียบเทียบนั้นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาเพิ่มยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ เทอร์เนอร์ และคณะ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง .วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์

กนกวรรณ จิตร โรจนรักษ์ (2558) คุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้
ในบ้าน.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์

สุภาพพงศ์ เหล่าแสนสุข (2558) การยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงานจ้างเหมาบริการรักษาความปลอดภัย
ธนาคารแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์

สังเวียน นิ่มนวล (2559) พัฒนาความก้าวหน้าด้านอาชีพของบุคลากรการท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์

สราวลี แสงแสง (2559) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะ
บริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.

สโรชา สมพงษ์(2560)ความก้าวหน้าในอาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล.วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.

วิรัช ตระกูลสุนทรชัย (2561) การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการ
ทำงาน.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.

อารียา การดี(2562) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ยะลา เขต 1.

ปฐิพล ประวันเตา (2563) เปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรกับความก้าวหน้าทางอาชีพ.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.

วงศา เหล่าวรวิท(2563)ปัจจัยความสำเร็จที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ.วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สถาบันการบันพลเรือน สถาบันสมทบมหาวิทาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นจาก www.society.go.th/article_attach.

ชัยอนันต์ ธีระ. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาวิทาลัยหอการค้าไทย.

คนองยุทธ กาญจนกุล และคนอื่นๆ. (2542 : 223-226). เอกสารการสอนชุดเอร์คอนอมิกส์และจิตวิทยา
ในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

BOISVERT, M. 1977, **The quality of working life**: An analysis . Human Relations, 30(2) 155-160

BIDERMAN, A. D. , & DRURY, F. F. (Eds.). 1976 **Measuring work quality for social reporting**.
New York: Halsted Press ,

DAVIS, L. E. Developments in job design. In P. Warr (Ed.) 1976.**Personal goals and work design**.
London: Wiley , EILON, S. 1976 **The quality of working life** .Omega.4(4)367-373 .

TAYLOR, J. C. 1977 **Job satisfaction and quality of working life**: A reassessment . Journal of
Occupational Psychology, SO, 243-252