

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ
ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

**Human Resource Management for Achievement of Quality of Working Life
of Government Personnel in Taling Chan District, Bangkok**

พิชญา ป่องขัน¹, ดร.ฉันทิพย์ จำเดิมแผ่จ๊ะ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test สถิติ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ LSD พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ เพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อยู่ระดับดีมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : บุคลากรภาครัฐ, หน่วยงานภาครัฐ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives were 1) to study the quality of work life of government personnel in Taling Chan district, Bangkok, and 2) to study factors affecting the quality of life of government personnel in Taling Chan district, Bangkok. Using Taro Yamane's calculation formula, the sample population consisted of 400 government personnel in Taling Chan district, Bangkok. The tool used was a questionnaire. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and LSD pairwise difference test. The results showed that different personal factors affecting the quality of work life of government personnel in Taling Chan district, Bangkok, it was found that Gender difference was not statistically significant at 0.05. It did not affect the quality of working life regarding age, education level, work status, working period, and monthly income. The difference was statistically significant at 0.05, affecting the quality of working life and the quality of working life of government personnel in Taling Chan district, Bangkok. All of them were at an excellent level, namely 1.) Work roles, 2.) Interpersonal relationships, 3.) Working environment, and 4.) Organizational commitment.

Keywords: Management, Human Resources, Achievement, Quality of Work Life

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพชีวิตที่ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ เพราะฉะนั้น เป้าหมายมิติสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนแต่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรสำคัญ คนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม คือ ทำให้มีความสุข ความมั่นคง เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ถ้าเกิดความรู้สึกที่ดีต่อที่งาน ก็จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ ทำงานแล้วมีความสุข สนุกกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีแรงจูงใจและมีความผูกพันกับงานที่รับผิดชอบ ทำงานด้วยความเต็มใจและมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กร ย่อมทำให้เกิดผลดีต่องาน ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการจูงใจ รักษา พัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการเสนอแนะปรับปรุงแผนงานด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้ให้บุคลากรภาครัฐ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับดีมาก

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปจำนวน 4 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

บุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการในการศึกษาตั้งแต่เดือน 1 พฤษภาคม – 31 กรกฎาคม 2566

วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

Kotler and Dupree (1997) ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อาชีพ อายุ รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติและสัญชาติเป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งตลาด เพื่อใช้วัดความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภค และความถี่ในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางประชากรสูง ซึ่งการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทำให้ทราบขนาดของตลาดเป้าหมายและสื่อที่ใช้ด้วย

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการ

Stoner (1978, หน้า 32) กล่าวว่า วิวัฒนาการตามแนวคิดหลักหรือแนวคิดที่สำคัญ ๆ ทางการจัดการที่เกิดขึ้นและผ่านมา 3 ยุค ได้แก่ยุคแนวความคิดทางการจัดการสมัยดั้งเดิม ยุคแนวความคิดทางการจัดการแนวพฤติกรรมศาสตร์และยุคแนวความคิดทางการจัดการเชิงปริมาณ วิวัฒนาการของแนวคิดทางการจัดการที่สำคัญจะนำเสนอถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาต่าง ๆ และแนวความคิดทางการจัดการซึ่งถูกนำมาใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคนั้น ๆ และผลกระทบซึ่งมีผลต่อการออกแบบโครงสร้างขององค์กรอันเป็นผลทำให้เกิดเป็นสภาวะการณ์ขององค์กรที่มีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นตามมา

แนวคิดและทฤษฎีทรัพยากรบุคคล

Harvey & Bowin (1996, หน้า 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารกิจการที่ดำเนินการ ดึงดูด พัฒนา และธำรงรักษากำลังคนให้ปฏิบัติงานได้ผลสูง รวมไปถึงการมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Victor Vroom (1964, อ้างถึงใน อุทัย เลหาวิเชียร และคณะ, 2550) แรงจูงใจในการเลือกแสดง พฤติกรรมของมนุษย์ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลลัพธ์ของแต่ละคน กล่าวคือ แรงจูงใจในการทำงานของ พนักงานจะน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับความต้องการรางวัลที่จะได้รับจากงานนั้น การประเมิน โอกาสที่พวกเขา จะทำงานนั้นสำเร็จ รวมถึงความเชื่อที่ว่าพวกเขาจะทำงานสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ถ้าเพิ่มความพยายาม รางวัล ก็จะเพิ่มตามความพยายามที่เพิ่มขึ้นด้วย ลูกน้องมีความเชื่อว่าหัวหน้าของพวกเขาจะให้รางวัลที่เหมาะสมกับ ความพยายาม เมื่อถึงเวลาต้องแบ่งปันรางวัลให้กับสมาชิกทีมที่ทำงานสำเร็จ หัวหน้าควรเชื่อให้มั่นใจว่า รางวัลที่ให้ไปสอดคล้องกับความพยายามที่สมาชิกได้มอบให้กับงาน นอกจากนี้การแบ่งปันรางวัลควรมี ความยุติธรรมกับทุกคนด้วย เพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้งในภายหลัง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973, หน้า 12) ความต้องการของแต่ละบุคคล โดยสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลสำเร็จต่อการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นอาชีพการกำหนดเวลาการปฏิบัติงานเหมาะสม รายรับที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมภายนอก ความเสมอภาค และความเป็นธรรมขององค์กร ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอนามัย ความพร้อมในการทำงานทั้งในเรื่องส่วนตัวและ ส่วนรวมและโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล รวมไปถึงความต้องการ และมีการดำรงชีวิตใน หน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรภาครัฐ ในเขตคลังชั้น กรุงเทพมหานครจำนวน 4 หน่วยงาน ได้แก่ ศาลแพ่งคลังชั้น ศาลอาญาคลังชั้น ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลาง และ สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่กำหนด ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หน่วยงานละ 100 คนทั้งสิ้น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร และค้นคว้าข้อมูลจากเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและสร้างแบบสอบถาม แล้วไปเก็บข้อมูลกับประชากรกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มวิจัย จำนวน 400 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อหาค่าสถิติสำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่นัยสำคัญที่ 0.05 กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้แบ่งระดับเป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าทางสถิติ คะแนนเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) โดยใช้เกณฑ์การคิดค่าเฉลี่ย โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการใช้สถิติ T-test สำหรับกลุ่มตัวแปรอิสระ 2 กลุ่มทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Least Significant Difference)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 258 คน ร้อยละ 64.50 เพศชาย จำนวน 142 คน ร้อยละ 35.50 รวมประชากรทั้งสิ้น 400 คน

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 4 ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านบทบาทในการทำงาน ได้แก่ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ รู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ได้รับคำชมเชย ($\bar{X} = 3.82$) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ได้รับคำชมเชย ($\bar{X} = 3.82$)

ผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตของการทำงานมี 5 ด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ได้แก่ การปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.46$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ได้แก่ สถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ได้แก่ มีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายเพื่อเตรียมพร้อมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.66$) และด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.74$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า เพศต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนอายุต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และสถานภาพระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมติฐานที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ 2 ประการ ดังนี้ จากผลการวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อผลสัมฤทธิ์คุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรภาครัฐมีความเห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับปานกลาง ตลอดจนเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบอยู่ การปรับเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยุติธรรมเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และพอใจค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันรัฐ จัตุชัย (2563) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรภาครัฐในเขตคลังชั้น กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่าสถานที่ทำงานมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ในการทำงานโดยภาพรวมมีสุขสะดวกสบาย สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบายที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานมีความทันสมัยเพียงพอเอื้อต่อการทำงาน และองค์กรให้การดูแลในด้านตรวจสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริชญญา นิลพันธ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า

- ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานดีมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตคลังชั้น กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่ามีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพจากองค์กรที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เป็นต้น องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร นำเทคนิคเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาศักยภาพของท่าน ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย มีคุณค่าได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง ได้รับทราบผลการประเมินเพื่อนำไปพัฒนาการทำงาน และองค์กรสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำหรือเพื่อปรับวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับดีมากสอดคล้องกับ อาริยา การดี (2562) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

- ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจากการศึกษาพบว่า พบว่า บุคลากรภาครัฐมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

อธิบายได้ว่าบุคลากรภาครัฐ มีความเห็นว่า ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทนายเพื่อเตรียมพร้อมกับตำแหน่งที่มีโอกาสที่จะแสดงศักยภาพเพื่อเลื่อนไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ มีโอกาสรับทราบความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน คิดว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไปเพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กร และองค์กรมีเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับดีมากเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

-ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมจากการศึกษาพบว่า พบว่า บุคลากรภาครัฐ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก อธิบายได้ว่า บุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กรแห่ง องค์กรทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ องค์กรมีชื่อเสียงประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวก ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการความรับผิดชอบต่อสังคมหรือด้านอื่น ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันรัฐ จตุชัย (2563) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายประเมินราคาหลักทรัพย์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แตกต่างอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ชุดตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร หมายความว่า เพศต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร แต่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ ในเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศโสภา ทิมวรงค์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่

องค์ความรู้ใหม่

สามารถนำไปต่อยอดการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดีภายในองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จะช่วยเพิ่มความรักความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดีให้บุคลากรบริหารเวลาของตนเองโดยการเลือกช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ยุคนี้คือการให้อิสระแต่งงานก็ต้องสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด มีการจัดกิจกรรมเรียนรู้ประชุมสัมมนาคุณงานนอกสถานที่ในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรมีการวางแผนสำรวจค่าตอบแทนเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับการเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งด้านเวลาและค่าตอบแทนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตลอดจนสถานที่ในการทำงานที่เพียงพอ ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการทำงาน

2. หน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล ในรูปแบบแผนพัฒนารายบุคคล มีเครื่องมือการพัฒนาหลายรูปแบบ เช่น ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ฝึกงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น และควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้พัฒนาศักยภาพ รวมถึงการแจ้งผลการประเมินต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบจุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนาเพื่อช่วยส่งเสริมให้ภารกิจงานสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เป็นทั้ง คนดี คนเก่ง และมีความสุข

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดทำแผนการส่งเสริมจุดแข็งเรื่องลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม โดยให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกันทั้งภายในองค์กร เช่น กีฬาสี สันทนาการ ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อประชาชนและประเทศชาติ คนในองค์กรภาคภูมิใจ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ดึงดูดคนเก่ง คนดี เข้ามาในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

พรพิตร ธรรมชาติ. (2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตต่อความพึงพอใจระหว่างการทำงานและเจตจำนงในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตในงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาขารัฐศาสตร. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงใหม่
- พิริชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 5 ตำบล
คลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐ ประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มงคล คำมา. (2562). คุณภาพชีวิตในหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย)
จำกัด. บทความสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดิน. ค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกริก
- วันรัฐ จัตุชัย. (2563). การศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่าย
ประเมินราคาหลักประกัน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ศิริวิษณุ สุประดิษฐ์ และ วิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ. (2561). ความต้องการในงานและทรัพยากรในงาน ที่ส่งผล
ต่อความตั้งใจลาออกผ่าน ความเหนื่อยหน่ายในงานของพนักงานขายรถยนต์ชั้นนำ. บทความคณะ
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน
องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย:กรณีศึกษา บริษัท เอเชียน สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล
จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี
- วันชัย แซ่ชู. (2561). กระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ไอทีผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ของประชากรใน
กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อัจฉริยา ทุงแจ้. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกชมรายการผ่านทางสื่อออนไลน์. การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- Harvey, D., & Bowin, R. B. (1996). Human resource management. An experiential approach. London,
UK: Prentice-Hall International.

Gary Dessler. 2003. Human Resource Management. Florida International University: Prentice

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley

Kotler, P., & Dupree, J. (1997). Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control, Test Item File. New York:: Prentice Hall