

ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Study of Human Resource Management Affecting the Quality of Working
Life of Personnel in the College of Social Communication Innovation at
Srinakharinwirot University

วิลาวลัย ม่วงพลับ
Wilawan Muangplub

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University

Corresponding email: wilawanm@g.swu.ac.th

Received: 29 พฤษภาคม 2568; Revised: 19 สิงหาคม 2568; Accepted: 22 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมจากบุคลากรและอาจารย์ ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ขณะที่การสรรหาและการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม

ABSTRACT

The objectives of this study were to study Human resource management affecting the quality of working life of personnel in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University, to develop human resource management of human resource department in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University, and to enhance the quality of working life of personnel in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University. The researcher used a questionnaire as a research tool by collecting from a sample group which are personnel and professors in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University 69 people. Statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The research findings revealed that overall human resource management was at the highest level, particularly in the areas of recruitment, selection, and training and development. Meanwhile, the overall quality of work life was at a high level, with personal development capabilities and social relationships showing the highest mean scores. The multiple regression analysis found that selection, performance evaluation, and compensation and benefits significantly affected quality of work life at the .05 and .01 statistical significance levels, respectively. However, recruitment and training and development showed no significant effects.

Keywords: Human resource management, quality of working life of personnel, College of Social Communication Innovation personnel

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กรเป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น และในการดำเนินการหลักขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามไปด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะต้องดำเนินการด้านการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

การพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มคุณภาพ

ชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการพัฒนาด้านเอง ครอบครัว และสังคม การมีอาชีพ การมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านปัญหานี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานลดลง

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางของบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงการกำหนดเวลางาน การคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย (Walton, 1973) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ใช้กับผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของผลกระทบของงานที่จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ จึงทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรก็จะเกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรมากที่สุด

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบุคคล และสามารถนำข้อมูลเพื่อไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

Mondy et al. (1999) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งานก่อน

การออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Byars & Rue, 1997)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Ivancevich, 1998) และเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร (Mondy et al., 1999)

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การสรรหาบุคลากรเป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998)

3. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร (Mondy et al., 1999)

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร (Byars & Rue, 1997) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy et al., 1999)

การพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits)

ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998) ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ

ผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร (Byars & Rue, 1997) เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy et al., 1999)

สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (Ivancevich, 1998)

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง (Labor relations) (Ivancevich, 1998)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

Delamotte and Takezawa (1984) พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา

Huse and Cumming (1989) ได้พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน

คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเป็นผลมาจากความผาสุกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กรสามประการ คือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยพัฒนาศักยภาพ

Walton (1973) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ดังนี้

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) การทำงานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ และได้พัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้ถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกล้าหายจากใช้ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในอาชีพของตน 2) ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้ 3) ควรให้ออกาสสนับสนุนส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบผลสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นเกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุล มีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาพักผ่อน การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับตัวเอง

8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรและอาจารย์ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

2.2 ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร 7) จังหวะชีวิตในการทำงาน และ 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 15 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้าน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้าน

สังคม วิถีปฏิบัติขององค์กร จังหวะของชีวิตโดยรวม ความสัมพันธ์ด้านสังคมโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 69 คนที่เป็นบุคลากรและอาจารย์ ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยก่อนการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อน

4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมมาจากหนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่าง ๆ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดเรียงและวิเคราะห์เพื่อนำมาอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐาน คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งทดสอบได้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	20	29.0
1.2 หญิง	49	71.0
รวม	69	100.0
2. อายุ		
2.1 21 - 30 ปี	22	31.9
2.2 31 - 40 ปี	26	37.7
2.3 41 - 50 ปี	13	18.8

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.4 51 ปีขึ้นไป	8	11.6
รวม	69	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	2.9
3.2 ระดับปริญญาตรี	26	37.7
3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	41	59.4
รวม	69	100.00
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 1 ปี	4	5.8
4.2 1 – 3 ปี	20	29.0
4.3 4 – 6 ปี	16	23.2
4.4 7 – 9 ปี	8	11.6
4.5 10 ปีขึ้นไป	21	30.4
รวม	69	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การสรรหา			
1.1 หน่วยงานของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อ เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	4.39	0.732	มากที่สุด

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.2 หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	4.39	0.691	มากที่สุด
1.3 ท่านรู้สึกว่าการสรรหาบุคลากรเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.39	0.647	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.39	0.626	มากที่สุด
2. การคัดเลือก			
2.1 หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.33	0.634	มากที่สุด
2.2 หน่วยงานมีวิธีการการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ	4.30	0.671	มากที่สุด
2.3 ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	4.28	0.662	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.30	0.636	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมและการพัฒนา			
3.1 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.607	มากที่สุด
3.2 หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.42	0.651	มากที่สุด
3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น	4.25	0.715	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.37	0.593	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.17	0.663	มาก
2.3 หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.20	0.677	มาก
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเองว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง	4.28	0.662	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.22	0.631	มากที่สุด
5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์			

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
2.2 หน่วยงานมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แต่ละสายงาน	4.06	0.856	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์	3.91	0.966	มาก
2.4 ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การ ประกันสุขภาพ การลาหยุด แผนการศึกษา ฯลฯ	3.97	0.907	มาก
เฉลี่ย	3.98	0.842	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.563	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.563$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.626$) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.593$) ด้านการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.636$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.631$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.842$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
2.2 ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.57	0.931	มาก
2.3 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.57	0.931	มาก
2.4 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน	3.07	1.343	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.40	0.996	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	4.28	0.566	มากที่สุด
2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.25	0.736	มากที่สุด
2.4 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอ	4.22	0.764	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.25	0.641	มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล			
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.48	0.609	มากที่สุด
3.2 งานของท่านต้องใช้ทักษะความสามารถหลากหลายและท้าทายความสามารถ	4.51	0.656	มากที่สุด
3.3 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของท่าน	4.39	0.599	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.46	0.569	มากที่สุด
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
4.1 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	4.48	0.609	มากที่สุด
4.2 ท่านมีโอกาที่จะแสดงศักยภาพของท่านเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้	4.10	0.807	มาก
4.3 ท่านสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.96	1.049	มาก
เฉลี่ย	4.18	0.680	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม			
4.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.793	มากที่สุด
4.2 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.42	0.715	มากที่สุด
4.3 ท่านรับรู้ได้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร	4.19	0.845	มาก
เฉลี่ย	4.29	0.710	มากที่สุด
6. วิถีปฏิบัติขององค์กร			
4.1 บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.10	0.807	มาก
4.2 ท่านมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.17	0.747	มาก
4.3 การให้รางวัลหรือลงโทษในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผยและเสมอภาค	4.12	0.718	มาก
เฉลี่ย	4.13	0.721	มาก
7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม			
7.1 ท่านมีเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.75	0.793	มาก
7.2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.51	1.009	มาก
7.3 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน	3.45	1.119	มาก
เฉลี่ย	3.57	0.844	มาก
8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม			
8.1 ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	4.30	0.626	มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
8.2 ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.45	0.654	มากที่สุด
8.3 องค์การของท่านมีโครงการทำประโยชน์เพื่อสังคม	4.45	0.607	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.40	0.585	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.08	0.535	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.535$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.569$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.585$) ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.710$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.641$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.680$) ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.721$) ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, S.D. = 0.844) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.996$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	p-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Regression	15.354	5	3.071	47.198**	.000
	Residual	4.099	63	0.065		
	Total	19.453	68			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสามารถคำนวณหาความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.829	0.249		3.329**	.001
การสรรหา (X_1)	-0.045	0.095	-0.053	-0.476	.636
การคัดเลือก (X_2)	0.315	0.146	0.374	2.153*	.035
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_3)	0.003	0.106	0.003	0.027	.979
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_4)	0.246	0.114	0.291	2.154*	.035
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (X_5)	0.263	0.050	0.414	5.211**	.000
$r = 0.888$ $R^2 = 0.789$, Adjusted $R^2 = 0.773$, SE = 0.255, Durbin-Watson = 1.881					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

การสรรหา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ -0.045 ($B = -0.045$) และมีค่า p-value เท่ากับ .636 ซึ่งมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การสรรหา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การคัดเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.315 ($B = 0.315$) และมีค่า p-value เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การคัดเลือกมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อการคัดเลือก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.315 หน่วย

การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.003 ($B = 0.003$) และมีค่า p-value เท่ากับ .979 ซึ่งมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.246 ($B = 0.246$) และมีค่า p-value เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.246 หน่วย

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.263 ($B = 0.263$) และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.263 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 77.3 (Adjusted $R^2 = 0.773$) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.829 - 0.045X_1 + 0.315X_2 + 0.003 X_3 + 0.246X_4 + 0.263X_5$$

และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = - 0.053Z_1 + 0.374Z_2 + 0.003Z_3 + 0.291Z_4 + 0.414Z_5$$

อภิปรายผล

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ อาจเนื่องด้วยหน่วยงานให้ความสำคัญกับการวางระบบและแนวปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรเป็นอย่างดี มีมาตรฐาน โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรชนิล รัชนิพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากและมีการบริหารงานที่เป็นระบบ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม อาจเนื่องด้วยหน่วยงานมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ อินกล้า (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีผลสูงสุด อาจเนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมในกระบวนการคัดเลือก ความชัดเจนในการประเมินผล และการให้ค่าตอบแทน

ที่เหมาะสม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของมัญญา ยอแซฟ และพิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส และการประเมินที่ยุติธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัฒนจิตา คงสม (2557) ที่ศึกษาบุคลากรในกระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือกมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ มีระเบียบการคัดเลือกที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ร่วมเข้าการคัดเลือกและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันและยุติธรรม ซึ่งจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป จึงเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงความเสมอภาค ซึ่งจะส่งผลถึงความรู้สึกรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจศึกษาอาจศึกษากับบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2.2 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น, และ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(2), 99–110.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/218495/151336>
- พัฒนัชิตา คงสม. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(1), 8–15.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/25431/21610>
- มนัญญา ยอแซฟ, และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2561). ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21, 194–205. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS/article/view/10821/8984>
- รชนิล รัชนิพงษ์. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4367/1/630620087.pdf>
- มะลิ อินกล้า. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 4(3), 14–22. <https://council-uast.com/journal/upload/fullpaper/25-06-2019-471282958.pdf>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in Western and Eastern Europe*. International Labour Office.
- Huse, E. F., & Cumming, E. E. (1989). *Organization development and change* (4th ed.). West Publishing Company.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Prentice Hall.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.