

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

Human Resource Management Affecting the Quality of Working Life of Staff
in Mahidol University

ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชภูพานธุ์

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สำรวจปัจจัยส่วนบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล(2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (3) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 400 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified-sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test, F-test และสมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ผลวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนด้านกำลังคน มากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานให้ความสำคัญต่อด้านความรับผิดชอบมากที่สุด (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This survey research has three objectives: (1) to survey personal characteristics of human resources management and the quality of work life of Mahidol University employees, (2) to compare the differences between personal characteristics and the quality of work life of Mahidol University employees, and (3) to analyze the influence of human resources management that affect the quality of work life of Mahidol University employees. The respondents were 400 Mahidol University employees. The data collection was elicited during May – June 2013. The sampling method was multi-sampling. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and multiple regression.

The results reveal that: (1) for the personal characteristics of the respondents, most are female, aged between 31-40 years old, with a bachelor's degree, worked at the university more than 10 years, and earn a monthly income between 10,000 – 20,000 baht. For the human resources management aspect, the respondents emphasized human resources planning at very high level. Also for the quality of work life, the respondents emphasized responsibility at very high level, (2) the difference in gender, age, education, experience, and income affected the difference in quality of work life, and (3) the human resources management affected the quality of work life of Mahidol University employees.

Keywords: human resources management, quality of work life

ความนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิด สร้างสิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กร เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กร

ประสบความสำเร็จ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา กระแสของการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป แนวคิดสำคัญประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร ทั้งในการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย (Hackman & Suttle, 1977, p. 14)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจศึกษา การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลต่อหน่วยงาน และผู้บริหารที่ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดในการวิจัยของ อิสราภรณ์รัตนเดช (2551)กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ได้รับเกียรติบัตร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านบุคคลส่วนอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลาเนา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดที่สำคัญในการวิจัยของ Adams (1975) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาคของแรงจูงใจเป็นความสัมพันธ์อย่างง่าย ซึ่งคนในองค์กรต้องการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคคลจะพึงพอใจมากที่สุดกับการทำงานและรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ซึ่งอาศัยการเปรียบเทียบระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่นๆ โดยพิจารณาเปรียบเทียบ กับปัจจัยที่ใส่เข้าไปกับผลที่ได้รับออกมา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทฤษฎีที่สำคัญในการวิจัย ได้ศึกษาแนวคิดของ Walton (1973, p 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่จะตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ Blueston (1974, p. 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา

องค์ประกอบตัวแปร

ตัวแปรต้น (independent variables) ได้แก่

1.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ประสบการณ์การทำงาน (5) รายได้เฉลี่ย

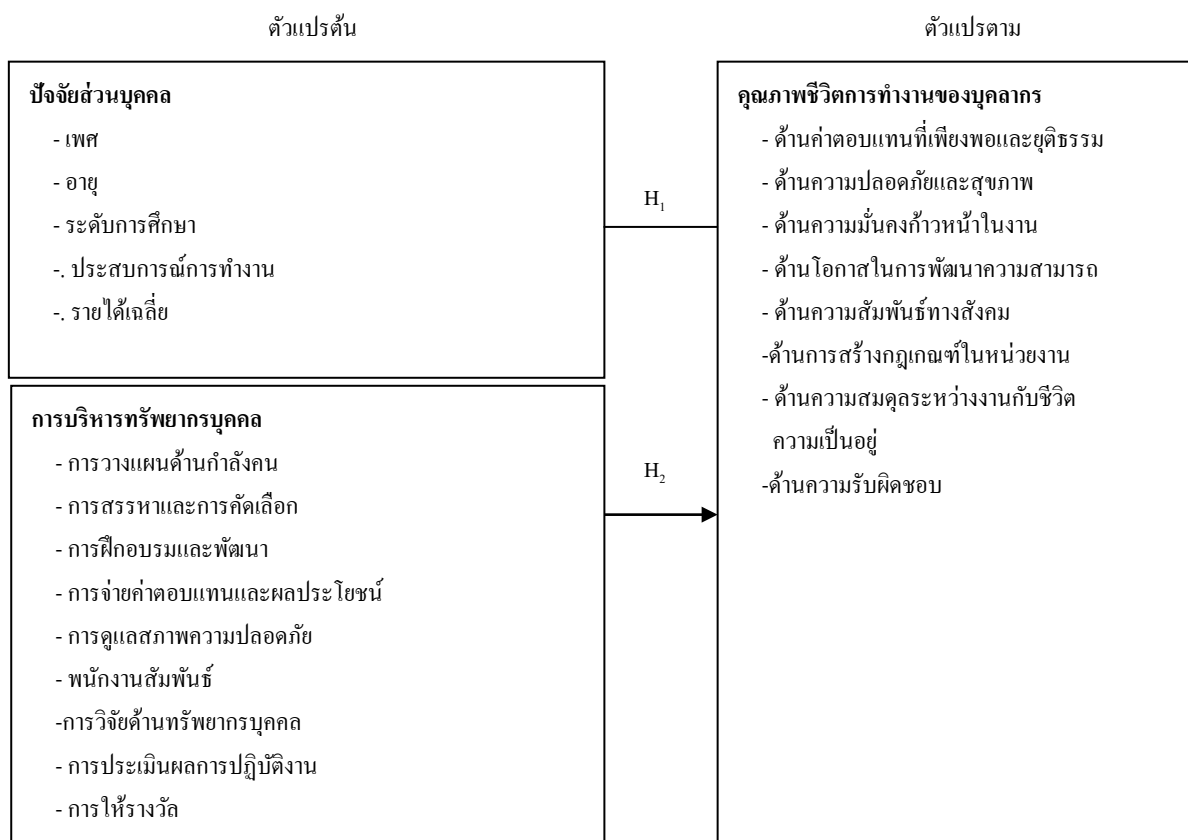
2. การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย (1) การวางแผนด้านกำลังคน (2) การสรรหาและการคัดเลือก (3) การฝึกอบรมและการพัฒนา (4) การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (5) การดูแลสภาพความปลอดภัย (6)พนักงานสัมพันธ์ (7) การวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล(8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (9) การให้รางวัล

ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ความปลอดภัยและสุขภาพ (3) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (5) ความสัมพันธ์ทางสังคม (6) การสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน (7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (8) ความรับผิดชอบ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงถึงองค์ประกอบของตัวแปรและสมมติฐานการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 องค์ประกอบของตัวแปรสมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน (H₁)

สมมติฐานข้อที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (H₂)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบผสมผสาน ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตพญาไท การเลือกกลุ่มตัวอย่างและแผนการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณจำนวนตัวอย่างประชากร 10,443 คน โดยสูตรของทาโรยามาเน่ (ยูทช ไกรวรรณ, 2553) ได้จำนวนตัวอย่างรวม 400 คน การสุ่มตัวอย่างประชากรใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaires) สอบถามตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล และการหาคุณภาพของเครื่องมือใช้วิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม ตามเทคนิค Item Objective

Congruence (IOC) โดยข้อความที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ทุกข้อความ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, F-test (One-Way ANOVA) และสถิติวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรพบว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ด้านการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การดูแลสุขภาพความปลอดภัย พนักงานสัมพันธ์ การวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการให้รางวัลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 1

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

ตัวแปร	ค่า	t	Sig.t	ดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ	
	สัมประสิทธิ์			Tolerance	VIF
	ถดถอย (b)				
ค่าคงที่	1.760				
ด้านการวางแผนด้านกำลังคน(X_1)	0.569	32.883	0.000**	0.62	1.61
ด้านการสรรหาและการคัดเลือก (X_2)	0.409	17.634	0.000**	0.47	2.15
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา (X_3)	0.338	17.369	0.000**	0.50	2.01
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_4)	0.287	16.898	0.000**	0.31	3.26
ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย (X_5)	0.087	11.754	0.000**	0.42	2.38
ด้านพนักงานสัมพันธ์ (X_6)	0.402	7.520	0.000**	0.41	2.45
ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (X_7)	0.141	2.581	0.000**	0.31	3.20
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_8)	0.328	8.569	0.000**	0.63	1.60
ด้านการให้รางวัล (X_9)	0.114	14.279	0.000**	0.40	2.48

$R^2 = 0.855$, SEE = 0.064, F = 52.366, Sig. of F = 0.000

ระดับนัยสำคัญ $\alpha = .05^*$, $\alpha = .01^{**}$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระจำนวน 9 ตัว ได้แก่ ด้านการวางแผนด้านกำลังพล ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรม

และพัฒนา ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย ด้านพนักงานสัมพันธ์ ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้รางวัล มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม (อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ ตัวแปรปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการวางแผนด้านกำลังคน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.569 ด้านการสรรหาและการคัดเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.409 การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.569 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.287 ค่า t เท่ากับ 16.898 ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.087 ด้านพนักงานสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.402 ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.141 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.328 และด้านการให้รางวัลมีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.114 โดยตัวแปรต้นดังกล่าวนี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 85.50 และ สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล = $1.760 + 0.569$ (ด้านการวางแผนด้านกำลังคน) + 0.409 (ด้านการสรรหาและการคัดเลือก) + 0.338 (ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา) + 0.287 (ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์) + 0.087 (ด้านการดูแลสุขภาพความปลอดภัย) + 0.402 (ด้านพนักงานสัมพันธ์) + 0.141 (ด้านการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์) + 0.328 (ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน) + 0.114 (ด้านการให้รางวัล)

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ข้อ

สมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
(H ₁) : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน	✓	
(H ₂) : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน	✓	

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้
ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การ รายได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุกต เป็ญจริงกิจ (2552, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรศาสตร์ เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความ เป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์

เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น เป็นความเชื่อที่ว่า คนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น จึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน มีผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหนันนท์ (2551, หน้า 8-11) ที่ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การวางแผนด้านอัตรากำลังคน การให้รางวัล การดูแลสภาพความปลอดภัย การประเมินผลและการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การสรรหาและคัดเลือก พนักงานสัมพันธ์ การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการวิจัยทรัพยากรมนุษย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดในการวางแผนด้านอัตรากำลังคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2551 หน้า 47) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (efficiency) ให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาปฏิบัติงานให้เหมาะสม และต้องใช้เทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่ให้มีความรู้และความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมคนเหล่านั้นให้มีความก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนที่พอใจและมีความสุขในการทำงานด้วย

จากผลสำรวจปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Walton (1973, p. 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคมที่ทำงาน ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ที่ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่าพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากร ดูได้จาก

1) รายได้ครอบครัวที่พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพ 2) การมีงานทำ 3) การศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน 4) โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง 5) การมีเอกราชของประเทศโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล” ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางดังนี้

1. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ สามารถนำผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลไปใช้เพื่อกำหนดและวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถบริหารบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นในการประกาศวิสัยทัศน์เป้าหมาย พันธกิจ ให้บุคลากรทราบ ควรใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนข้อมูลการสรรหาบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับ ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จัดให้มีการซ้อมดับเพลิงเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีการนำผลจากการสำรวจความพึงพอใจการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงองค์กร และจัดให้มีการมอบรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามวาระต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
3. หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ การจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน และมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับมีการส่งเสริม

และสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่
การปฏิบัติงานที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีความมั่นคง
ก้าวหน้าในงานและมีการพัฒนาความสามารถโดยการ
ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อให้เป็น
องค์กรต้นแบบและสามารถร่วมงานกับองค์กรอื่น ๆ
ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น
ที่อาจจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของ
องค์กร เช่น ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ ปัจจัยภาวะ
ผู้นำ เป็นต้น

2. ควรเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมกับการ
วิจัยเชิงปริมาณ เช่น บทสัมภาษณ์ของผู้บริหาร

3. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของบุคลากร เมื่อประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียนมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2558

เอกสารอ้างอิง

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). *การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2552). *กลยุทธ์การจัดการลูกค้าสัมพันธ์ในงานประชาสัมพันธ์ของวงการธุรกิจในประเทศไทย*.
กรุงเทพมหานคร: คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.
- Adams, J. S. (1975). *Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology*. New York:
McGraw-Hill.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: behavioral science approach to organization change*.
Santa Monica: Goodyear.
- Oliver, J.P.J., et al. (1996). *Quality of life and mental health service*. London: Routledge.
- UNESCO. (1978). Population education in Asia: A source population. *Quality of live Themes*. Bangkok: Regional
Office of Education in Asia.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life. *What is It? Sloan Management Review*, 15 (Fall), 11-12.