

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Quality of Working Life That Affects The Core Competencies of Bangkokthonburi University Personnel

พงษ์พิพัฒน์ มัลลิกะมาลย์^{1*}, ณัฐพล พรหมวิชา², ชูชิต ชายทวีป³, ชัยรัตน์ จันทนดิษฐ์⁴ และ ธนพันธ์ พูลชอบ⁵
(Pongpipat Mallikamal^{1*}, Nattapol Promwicha², Chuchit Chaithawee³, Chairat Chanthanadit⁴
and Thanaphan Poonchob⁵)

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹Degree of Master of Public Administration (Public Administration),
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

²คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

²Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand
Corresponding author: e-mail: Pongpipat.mal@bkkthon.ac.th

Article history:

Received 25 April 2024

Revised 24 May 2024

Accepted 27 May 2024

SIMILARITY INDEX = 13.53 %

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (2) เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี (4) เพื่อหาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 1,151 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรายได้ และผลตอบแทน รองลงมา ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (2) สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ รองลงมา คือ ทักษะ และความสามารถ ตามลำดับ (3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.444, 0.390, 0.442, 0.492, 0.414, 0.424, 0.447 และ 0.411 ตามลำดับ โดยที่มี

คุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r=0.390$) (4) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน อันดับรองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, สมรรถนะ, บุคลากร

ABSTRACT

The aimed of this study is (1) to study the quality of working life of personnel at Bangkok Thonburi University. (2) To study the competencies of personnel at Bangkok Thonburi University. (3) To study the relationship between the quality of working life and the competencies of Bangkok Thonburi University personnel. (4) To find the influence of quality of working life that affects the performance of Bangkok Thonburi University personnel.

The research design is quantitative research. The population is 1,151 personnel under Bangkok Thonburi University. The sample size is 297 people. The sample size was determined using Taro Yamane's formula and random sampling was used. The instrument used to collect data was a questionnaire. Statistics used in the study include percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient analysis and multiple regression analysis.

The analysis results found that (1) The overall quality of working life of Bangkok Thonburi University personnel was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The highest average was in terms of income and returns, followed by opportunities to develop potential, and the lowest average was the balance between work life and personal life. (2) The competency of personnel at Bangkok Thonburi University overall was at a high level. When considering each aspect, it was found that every aspect had opinions at a high level. The average ranking from highest to lowest was: knowledge, followed by skills, and abilities, respectively. (3) All 8 aspects of quality of working life were related in the same direction to the competencies of Bangkok Thonburi University personnel. There were correlation coefficients (r) equal to 0.444, 0.390, 0.442, 0.492, 0.414, 0.424, 0.447, and 0.411, respectively, with 7 aspects of quality of working life having a moderate relationship and 1 aspect of quality of working life having a low level of relationship. At the significance level of 0.01, the environment was safe and promoted health ($r=0.390$). (4) The quality of working life variables that most influenced the performance of Bangkok Thonburi University personnel were income and compensation. The second most important aspect was the balance between work life and personal life, and the last ranking was pride in the organization.

Keywords: Quality of Working Life, Core Competencies, Personnel

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบที่จะสร้างคุณค่าขององค์กร และเป็นที่ยอมรับในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรนั้น จะต้องเริ่มจากการมีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยสร้าง พัฒนาและรักษาความสามารถ และพฤติกรรมต่างๆ ของพนักงานที่สอดคล้องกับการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้สำเร็จได้ ซึ่งความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในท้ายที่สุดจะแสดงให้เห็นจากผลประกอบการขององค์กร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวถูกนำไปพัฒนาในการสร้างเครื่องมือการประเมินคุณค่าของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น HR .Scorecard (Becker, Huselid. and Ulrich, 2001) การที่องค์กรจะกระทำการกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะมาตามๆ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (รัฐกาล กลิ่นหอม. 2553)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) องค์กรประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เนื่องจากมนุษย์คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานการทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมักถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบัน องค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ (เพทาย สารชาติ อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558)

ผู้นำขององค์กรควรดูแลพนักงานของตนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้ หมายถึงการช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนางาน ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุขในการทำงาน สามารถปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมมีความปลอดภัย เมื่อพนักงานมีความสุขและได้รับการดูแลพนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการที่องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพที่ดีให้อยู่กับองค์กรได้นาน มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าต่อตำแหน่งหน้าที่ มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป โดยใช้ประสบการณ์การทำงานที่ได้รับ ตลอดจนความรู้และความสามารถ นำมาพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสังคมจะพัฒนาได้ อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้น คือ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร (จิตติกร ต่วนชะเอม, 2566)

สมรรถนะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของพนักงานในการใช้ทรัพยากรขององค์กร ซึ่งการบรรลุเป้าหมาย ของตนเอง และองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับระบบการจัดการในองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องของ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอก และยังจำเป็นต้องมีคนที่มีวิธีการตอบสนอง และตัดสินใจอย่างถูกต้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ (Alainati, 2009) ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญ

เป็นอย่างมากในปัจจุบันที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูงจึงทำให้องค์กรต่าง ๆ มีการพัฒนาทั้งด้านการบริหารจัดการ และการพัฒนาด้านสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุผลที่ว่า ถ้าหากสามารถเพิ่มสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของบุคลากรภายในองค์กรได้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จันทร์ทา มั่งคามี, 2562)

มหาวิทยาลัย เป็นองค์กรอีกประเภทหนึ่ง ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ถือเป็นแหล่งให้ความรู้บริการทางวิชาการและวิชาชีพระดับสูง บทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ต่อสังคม นอกจากการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ออกสู่ตลาดแรงงานแล้ว มหาวิทยาลัยยังมีหน้าที่ในด้านการวิจัย ทำนุบำรุงส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตย ศีลธรรม จริยธรรม รวมทั้งวัฒนธรรม (ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย อ้างถึงใน วาริน โปธิราช, 2558)

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์กรและควรได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อส่งผลทำให้สมรรถนะของบุคลากรสูงขึ้น ผู้วิจัยในฐานะบุคคลกรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จึงต้องการที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำผลการศึกษามาเสนอผู้บริหาร เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
4. เพื่อหาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมาย คุณภาพชีวิต (Quality of life) ในการจำกัดความที่ยอมรับเป็นสากลทำได้ยาก เพราะคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับจิตใจ ความคิด และมุมมองของแต่ละบุคคล เนื่องจากพื้นฐานประสบการณ์ ความคิด ความรู้ที่แตกต่างกันของผู้ให้นิยาม นอกจากนี้การนิยามคุณภาพชีวิต มักไม่กล่าวถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งด้านอายุ สถานทางสังคม การศึกษา แต่โดยภาพรวมมีจุดประสงค์ที่เหมือนกัน คือ เพื่อให้บุคคลมีชีวิตที่มีคุณภาพ กินดีอยู่ดี มีความสุข และมีการชีวิตที่สมบูรณ์

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) Newstrom & Davis (1997) Drafke & Kossen (2002) Cascio (2003) สามารถสรุป ได้ 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกรักพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็ม

ความสามารถ ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ ผู้บริหารองค์การควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ยกระดับรายได้ค่าจ้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น เป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การที่พนักงานได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ในงานและทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทาย ที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยพนักงานสามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงาน ส่งผลให้องค์การได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดีขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว

7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การที่พนักงานมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้มีแนวปฏิบัติระเบียบวัฒนธรรม ในองค์การที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นคือ การได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคง การได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน การได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

2.2 สมรรถนะของบุคลากร

ปริญญ์ ประยูรศักดิ์ (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณภาพ ขีดความสามารถ ศักยภาพ หรือคุณลักษณะของบุคคลที่มี ความโดดเด่นและลักษณะเฉพาะที่มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งทำให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับงานที่ได้รับมอบหมายตามความคาดหวังขององค์กร

จันทร์ทา มั่งคามี (2562) สมรรถนะในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน หมายถึงคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

Sharma (2017) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ คือ การผสมผสาน ระหว่างความรู้ทักษะและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่องานของบุคคลและสามารถวัดได้จากมาตรฐาน ที่กำหนดและเป็นที่ยอมรับในองค์กรและสามารถปรับปรุงได้โดยการฝึกอบรม และการพัฒนา และ ยังหมายถึงการรวมกันของความรู้พฤติกรรมและทักษะโดยปริยายและชัดเจนที่ทำให้บุคคลมีศักยภาพ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Chouhan & Srivastava (2014) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถพฤติกรรมและลักษณะส่วนบุคคลในการทำงานที่สำคัญ งานหน้าที่เฉพาะ หรือประสบความสำเร็จในบทบาทหรือตำแหน่งที่กำหนด สมรรถนะจึงเป็นลักษณะพื้นฐานของคนที่บ่งบอกถึงวิธีการปฏิบัติตนหรือการคิด ซึ่งสรุปทั่วทั้งสถานการณ์และความอดทนเป็นเวลานาน

ประเภทของสมรรถนะ (กลัณญ เพชรภรณ์, 2566)

ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านในแต่ละบุคคล

ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ

ความสามารถ (Ability) หมายถึง การทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป การปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน

สรุป ได้ว่า สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะหรือความสามารถ เฉพาะของแต่ละบุคคลที่ผสมผสานกับความรู้และทักษะ ต่าง ๆ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 1,151 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี จำนวน 297 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบบังเอิญ

3.2 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นการศึกษาข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามทฤษฎีของ วอลตัน (Walton, 1974) Newstrom & Davis (1997); Drafke & Kossen (2002) และ Cascio (2003) ประกอบด้วย 1) รายได้และผลตอบแทน 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสพัฒนาศักยภาพ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) สัมพันธภาพในองค์กร 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์กร กับสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ความสามารถ (Ability)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ แบบสอบถาม เพื่อใช้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน มีข้อคำถาม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด ในองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร 8 ด้าน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร มีข้อคำถาม 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) มีข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ แบบคำถามปลายเปิด

สำหรับตอนที่ 2 และ 3 มีหลักเกณฑ์ประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม, 2559)

3.4 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากนั้น นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม

3. นำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำไปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้างนี้ ผู้ศึกษานำผลคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล เพื่อหาค่าเฉลี่ย หาค่าสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย

ผู้ศึกษานำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.54 มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.35 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.24 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีอายุงาน 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.51

4.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวม และรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	3.81	.52	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.66	.56	มาก
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.80	.51	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.78	.54	มาก
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.59	.55	มาก
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	3.53	.55	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.41	.58	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.64	.45	มาก
รวม	3.61	.52	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรายได้และผลตอบแทน รองลงมา ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

4.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวม

สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ความรู้	3.92	.59	มาก
2. ทักษะ	3.83	.68	มาก
3. ความสามารถ	3.76	.79	มาก
รวม	3.84	.69	มาก

จากตารางที่ 2 สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความรู้ รองลงมา คือ ทักษะ และความสามารถ ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

4.4.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ตัวแปรอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร		
	Pearson's Correlation (r)	Sig.	ระดับ
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน	.444**	.000	ปานกลาง
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.390**	.000	ต่ำ
3. ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ	.442**	.000	ปานกลาง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.492**	.000	ปานกลาง
5. ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร	.414**	.000	ปานกลาง
6. ด้านธรรมณูญในองค์กร	.424**	.000	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.447**	.000	ปานกลาง
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	.411**	.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ค่าสหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านธรรมณูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.444, 0.390, 0.442, 0.492, 0.414, 0.424, 0.447 และ 0.411 ตามลำดับโดย มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 นั่นคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (0.390)

4.4.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.120		11.897	0.000
1. ด้านรายได้และผลตอบแทน (X_1)	0.310**	0.367	5.194	0.000
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (X_2)	0.189**	0.204	3.515	0.000
3. ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ (X_3)	0.233**	0.268	5.181	0.000
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X_4)	0.225**	0.185	3.198	0.002
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร (X_5)	0.191**	0.273	4.665	0.000
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร (X_6)	0.184**	0.199	3.845	0.000
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_7)	0.251**	0.252	3.489	0.001
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (X_8)	0.109**	0.172	3.490	0.001

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

$R=0.672$; $R^2=0.525$; Adjusted $R^2=0.519$; $SEE=0.166$; $F=1372.83$; Sig. of $F=0.000$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.672 และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 52.50 ($R^2=0.525$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 + B_6X_6 + B_7X_7 + B_8X_8$$

$$Y = 2.120 + 0.310X_1 + 0.189X_2 + 0.233X_3 + 0.225X_4 + 0.191X_5 + 0.184X_6 + 0.251X_7 + 0.109X_8$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน อันดับรองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรที่สามารถทำให้มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธรักษา พรหมดี (2564) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง

สมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 20 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะของบุคลากร ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ได้ดีที่สุด คือ ด้านรายได้และผลตอบแทน อันดับรองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร นาวิ อุดร (2561) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบาย แผนงานและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยฯ ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านรายได้และผลตอบแทน ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร ได้สูงที่สุด

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดโครงการหรือการจัด ทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการในการคิดวางแผน หาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์วิธีการดำเนินชีวิตในสถานที่ทำงาน

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะมีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

เอกสารอ้างอิง

- กลัณญู เพชรภรณ์. (2566). เอกสารประกอบการสอนวิชาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2567, จาก https://eledu.ssru.ac.th/kalanyoo_pe/pluginfile.php/60/mod_resource/content/1.pdf
- จันทร์ทา มั่งค้ำมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิติกร ต่วนชะเอม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษากর্মกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาวิ อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 213-222.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : โรงพิมพ์ ทีคอม
- ปรียนันท์ ประยูรศักดิ์. (2561). การสรรหาและบรรจุพนักงาน. กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคโซฟท์.
- พุทธรักษา พรหมดี (2564) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ(ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. โครงการทวีปปัญญาโท หลักสูตรทวีปปัญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รัฐกาล กลิ่นหอม. (2553). การพัฒนาแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังแฉม อำเภอลองขลุ้ง จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของ บริษัท สกินพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Alainati S. (2009). Competency in the context of knowledge management. In *European and Mediterranean Conference on Information Systems*. July 13-14, Crowne Plaza Hotel, Izmir.
- Becker, E.; Huselid, A. and Ulrich, D. (2001). *The H R Score card: Linking People, Strategy, and Performance*, Boston: Harvard Business School Press,

- Cascio, W. F. (2003). **Managing Human Resources: Productivity Quality of Work Life Profits.** (6th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Chouhan, V. S., & Srivastava, S. (2014). Understanding Competencies and Competency Modeling - A Literature Survey. **IOSR Journal of Business and Management**, 16(1), 14–22.
- Drafke, M. W., and Kossen, S. (2002). **The Human Side of Organizations.** (8th ed.) New Jersey: Pearson Education.
- Newstrom, J. W., and Davis, K. (1997). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work.** (10th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Sharma P. (2017). Competence Development at the Workplace: a conceptual framework. **JK International Journal of Management and Social Science**. 1(1): 39-44.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. **Harvard Business Review**, 15 (5), 12-16.