

## การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกรมการปกครอง

The recruitment of human resources that affect the quality of life in the work of government  
officer of the Department of Provincial Administration.

ภัสราภรณ์ มะโนใจ

Passaraphon Manochai

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร  
ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรข้าราชการกรมการปกครอง และเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ จากการเลือกกลุ่ม  
ตัวอย่างแบบบังเอิญ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการกรมการปกครอง ตำแหน่ง  
ระดับทั่วไปและระดับวิชาการ จำนวน 325 คน โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
และการวิเคราะห์สถิติการถดถอยเชิงเส้นเดียว

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์  
ขององค์กรข้าราชการกรมการปกครองโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.928 อยู่ในระดับการ  
เห็นด้วยมาก และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรข้าราชการกรมการปกครอง กลุ่ม  
ตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก และพบว่าตัว  
แปรอิสระ(การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร) มีอิทธิพลต่อการส่งผลต่อตัวแปรตาม(คุณภาพ  
ชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง) ในทิศทางบวก และการสรรหาทรัพยากรมนุษย์  
มีอำนาจการพยากรณ์ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง

คำสำคัญ : การสรรหา,คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## ABSTRACT

This aim of this independent study is to study the recruitment of human resources that affect the quality of life in the work of government officer of the Department of Provincial Administration and for study the quality of life in the work of government officer of the Department of Provincial Administration, The study was a quantitative research and A sample was selected from Accidental Sampling. Is this independent study, the sample was 325 General Positions and Knowledge Worker Positions government officer of the Department of Provincial Administration. The questionnaire was used as the instrument for investigation and the data was processed using statistical technique such as frequency, percentage, average, standard deviation and Simple Linear Regression.

The results suggest that the overview of government officials about recruitment level was at high with the average of 3.928 and the overview of government officials about quality of life at work level was at high with the average of 3.89, It was found that independent variables (recruitment of human resources ) had an influence on dependent variables (quality of working life of government officials Department of Provincial Administration) in a positive direction and the recruitment has the power of forecasting that affect the quality of life in the work of government officer of the Department of Provincial Administration.

**Keywords:** recruitment, quality of life in the work

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่ผ่านนั้น ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐและเอกชนและกระทบต่อการจ้างงานของภาคแรงงาน ในมุมมองของการบริหารจัดการองค์กรก็ต้องเผชิญกับรูปแบบการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการดำรงชีวิตที่ไม่เหมือนเดิม และช่วงสถานการณ์โควิด พบว่ามีผู้ว่างงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาว่างงานมากที่สุด 2.11 แสนคน จากข้อมูลสำนักงานก.พ.พบว่ามีผู้สมัครสอบวัดความรู้ความสามารถทั่วไป และพบผู้สอบผ่านเพียง 4 – 5% จากผู้สมัครสอบทั้งหมด แสดงให้เห็นถึงว่าภาคตลาดแรงงานยังต้องการทำงานราชการ เพราะมองถึงความมั่นคงและสวัสดิการของข้าราชการ แต่ในยุคปัจจุบันเป็นยุคที่ต้องเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างหันมาพัฒนาองค์กรของตนเองกันอย่างเร่งด่วน เพื่อดึงดูดให้คนเก่งและบุคคลมีศักยภาพเหมาะสมกับการทำงานในองค์กรของเราเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรมุ่งมั่นไปสู่การพัฒนาและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร (**สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม,2564**)

องค์กรต่างยอมรับว่า “ทุนมนุษย์” เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุด ทุนมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คือกลยุทธ์และกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่สามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ คือการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานในองค์กร โดยอาศัยการใช้เครื่องมือในการรับคนเข้าสู่องค์กร โดยจะทำให้องค์กรคัดเลือกคนที่องค์กรต้องการมากที่สุด การใช้กลยุทธ์ในการสรรหาบุคลากรจะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีศักยภาพและคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานและขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรข้าราชการ มีระเบียบแบบแผนตามที่สำนักงานก.พ. กำหนดให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเดียวกัน แต่ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตปัจจัยพื้นฐานของข้าราชการแต่ละคนล้วนมีความต้องการที่แตกต่าง ทั้งโครงสร้างทางสังคม ครอบครัว ลักษณะการดำรงชีวิต ฐานะทางการเงินทัศนคติของแต่ละบุคคล ตามหลักการของ Richard E.walton ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญของ

คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ คือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนร่วมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้มาปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งบนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (ผจญ เฉลิมสาร ,2555),(ศิริมา ทองผิว,2563)

จากข้อมูลสถิติการรับสมัครข้าราชการเข้ารับบรรจุในกรมการปกครอง มีการประกาศรับสมัครทุกปี และมีการเรียกบรรจุจนหมดบัญชี เพื่อมาทดแทนบุคลากรที่เกษียณและลาออกเป็นจำนวนมาก จากการสอบถามข้าราชการในกรมการปกครอง พบว่าในปัจจุบันมีอัตราการลาออกและการโอนย้ายหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้น จากปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ย่อมส่งผลให้องค์กรล้วนได้รับผลกระทบจากการลาออกของบุคลากร การสูญเสียงบประมาณในการจัดสอบ การสูญเสียคนเก่งในองค์กร รวมไปถึงภาพรวมคือก่อให้เกิดการล่าช้าในงานเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน ปริมาณงานไม่สมดุลกับปริมาณบุคลากร (กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง, 2565)

แม้ว่าจะมีการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายองค์กร แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาเรื่องการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กร กล่าวได้ว่าการสรรหาบุคลากรถือเป็นเสมือนด่านแรกของการได้บุคคลมาปฏิบัติงานในองค์กร และอาจนำมาซึ่งผลของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้น การทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่องการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรข้าราชการกรมการปกครอง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีผู้ต้องการสมัครรับราชการเป็นจำนวนมากและมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก โดยผลการวิจัยจะทำให้ทราบว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองมากน้อยแค่ไหน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในด้านใดบ้าง รวมทั้งภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นข้อมูลที่ประโยชน์ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง
2. เพื่อศึกษาการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองหรือไม่

## สมมติฐานการวิจัย

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร  
ข้าราชการกรมการปกครอง

## ขอบเขตการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นข้าราชการกรมการ  
ปกครอง จำนวน 325 คน

## แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(นารี อุดร ,วัลนิภา ฉลากบาง ,2562 ) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จากวอลตัน (Walton, 1973) องค์กรประกอบของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มี 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตใน  
ทุกภาวะเศรษฐกิจ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับเนื้องานโดยเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่  
คล้ายคลึงกัน

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ตนเองดำรงอยู่ การส่งเสริมให้  
พนักงานในองค์กรมีโอกาสเติบโตในสายงานของตนเอง และรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

3. ด้านการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ การให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้  
ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย การให้พนักงานได้แสดงออกถึง  
ศักยภาพของตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่องานที่ตนได้รับมอบหมาย

4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การทำงานร่วมกันเป็นทีม การช่วยเหลือกันของเพื่อน  
ร่วมงาน การพูดคุยปรึกษาปัญหาการทำงาน ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อทำให้องค์กร  
สามารถก้าวต่อไปได้ การถูกเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ

5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมที่ดี อากาศดี สะอาด  
ปลอดภัย จะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานมากขึ้น

6. การแบ่งช่วงเวลาการทำงานและการใช้เวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัว การได้  
ประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวไปพร้อมๆกัน ความสมดุลชีวิตส่วนตัวและ  
ชีวิตของการทำงาน

7. ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม การสร้างความเชื่อถือและศรัทธาต่ออาชีพของ  
ตนเองและองค์กร ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพว่าได้ทำประโยชน์ต่อสังคม

8. การได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล หมายถึงการที่พนักงานทุกคนควรได้รับการบริการ  
ขั้นพื้นฐาน การได้รับความเสมอในสังคมภายในองค์กรของตนเอง การเคารพถึงสิทธิเสรีภาพในตัว  
บุคคล

**(พนสณฑ์ ภาวกังวานวงศ์ ,2562)** การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์กับปัจจัยด้านคุณภาพในการทำงานของบุคคล และการค้นหาข้อมูลเชิงลึกของความสัมพันธ์เชิงอำนาจการดำเนินงานระหว่างปัจจัยทั้งสอง การนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากร ผลการศึกษาการประสิทธิภาพการสรรหามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสรรหาสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากร

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการกรมการปกครอง ระดับประเภททั่วไปและระดับวิชาการ การทราบตัวเลขประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยจึงเลือกใช้การคำนวณตามสูตร (Taro Yamane) เพื่อการการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เหมาะสมกับแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ ดังนั้นผู้ทำวิจัยทำการวิจัยโดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ผู้วิจัยจึงได้กลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 325 คน เพื่อความแน่นอนและความเชื่อมั่นในแบบสอบถาม และใช้วิธีการสุ่มตัวแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการจำนวน 325 ชุด โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประมวลผลข้อมูลโดยใช้หลักทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นเดี่ยว ( Simple Linear Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ว่ามีความเกี่ยวข้องกันหรือไม่

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ พบว่า ประชากรข้าราชการกรมการปกครอง จำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 เพอร์เซ็นต์ เป็นเพศหญิงจำนวน 232 คน และอีก 27 เพอร์เซ็นต์เป็นเพศชายจำนวน 93 คน

อายุ พบว่าช่วงอายุ 26 - 30 ปี มากที่สุดจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 เพอร์เซ็นต์ รองลงมา 31 – 40 ปี จำนวน 117 คน คือเป็น 33.9 เพอร์เซ็นต์ ช่วงอายุ 41 – 45 ปี 28 คนคิดเป็น 8.1 เพอร์เซ็นต์ อายุ 46 ปีขึ้นไป 23 คนคิดเป็น 6.7 เพอร์เซ็นต์ และน้อยที่สุด ช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 12 คนคิดเป็น 3.5 เพอร์เซ็นต์

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าปริญญาตรีมีจำนวนสูงสุด จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 เปอร์เซ็นต์ และน้อยสุดคือ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 20 คนคิดเป็น 5.8 เปอร์เซ็นต์

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีมากที่สุดจำนวน 149 คนคิดเป็น 43.2 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 87 คนคิดเป็น 25.2 เปอร์เซ็นต์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาทจำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 14.2 เปอร์เซ็นต์ และสุดท้าย 40,000 ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็น 11.6 เปอร์เซ็นต์

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าผู้ทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวนมากที่สุด 136 คน คิดเป็น 39.4 เปอร์เซ็นต์ และรองลงมาคือ 1ปี – 3ปี จำนวน 85 คนคิดเป็น 24.6 เปอร์เซ็นต์ และระยะเวลาการทำงาน 3ปี – 5ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 เปอร์เซ็นต์ และอันดับสุดท้ายระยะเวลาทำงานต่ำกว่า 1 ปี 41 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 เปอร์เซ็นต์

ลักษณะของงาน พบว่า เป็นฝ่ายสนับสนุนจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 เปอร์เซ็นต์ และฝ่ายบริการจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 เปอร์เซ็นต์

สถานภาพ พบว่า สถานภาพโสดมีมากที่สุดจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 เปอร์เซ็นต์ รองลงมาคือสมรสจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 เปอร์เซ็นต์ และลำดับสุดท้าย หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 เปอร์เซ็นต์ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 เปอร์เซ็นต์

#### **ระดับคะแนนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย**

##### **ผลระดับคะแนนของตัวแปรการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร**

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรข้าราชการกรมการปกครองโดยภาพรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.928 อยู่ในระดับการเห็นด้วยมาก

##### **ผลระดับคะแนนของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรข้าราชการกรมการปกครอง กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับมาก

### การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เมื่อทดสอบการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร (ตัวแปรอิสระ) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง (ตัวแปรตาม) พบว่า ตัวแปรการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ ( $R^2 = 0.097$ ) ซึ่งหมายความว่าประสิทธิภาพของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองได้ร้อยละ 9.7 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการวิเคราะห์ค่าการถดถอยอย่างง่าย การถดถอยเชิงเส้นเดียว ( Simple Linear Regression Analysis) เมื่อทดสอบ Multicollinearity พบว่าตัวแปรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity เนื่องจากค่า Tolerance ตัวแปรการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีค่า เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า VIF เท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงถึงข้อคำถามในตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และการทดสอบ Autocorrelation โดยพบว่า Durbin Watson อยู่ที่ 1.904 ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 แสดงถึงการไม่เกิดปัญหา Homoscedasticity ค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ดังนั้นจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระในการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย ( Simple Linear Regression Analysis) โดยได้ว่า XRe คือตัวแปรอิสระ (การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร)

$$Y_{qwl} = 2.955 + 0.237(X_{Re})$$

$$\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน} = 2.955 + 0.237 (\text{การสรรหาทรัพยากรมนุษย์})$$

ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (ตัวแปรตาม) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยสามารถอธิบายได้จากสมการ จะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าอยู่ในระดับ 2.955 หน่วย และหากการสรรหาทรัพยากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพิ่มขึ้น 0.237 หน่วย และมีอำนาจการพยากรณ์ อยู่ที่ร้อยละ 9.7

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรข้าราชการกรมการปกครอง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. อภิปรายผลการวิเคราะห์การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.928 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.9161 ประกอบไปด้วย



ข้อความถาม องค์การมีการสรรหาคัดเลือกทั้งภายในและภายนอก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และ S.D. = 0.9027 , วิธีการสรรหามีการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.902 และ S.D. = 0.8973 , การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆในการรับสมัคร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.855 และ S.D. = 0.8682 , การกำหนดเกณฑ์ในการสรรหา ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.972 และ S.D. = 0.9275 , ระบบการสรรหามีความเป็นธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.772 และ S.D. = 1.0049 , องค์การมีเกณฑ์การคัดเลือกตรงความเหมาะสมตามตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.92 และ S.D. = 0.9685 , การสอบข้อเขียนสัมภาษณ์ในตำแหน่งที่เปิดรับ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.960 และ S.D. = 0.8615 , ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้ชัดเจน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.043 และ S.D. = 0.8982 สอดคล้องกับงานวิจัย (นุรไลลา ตีอระ, อาหิชะห์ ลาเต๊ะ , 2559) การศึกษากระบวนการสรรหาและคัดเลือกสรรบุคลากรในองค์กรเซ็นทรัล เพื่อศึกษาปัญหาการสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรในองค์กร กล่าวว่า การสรรหาขององค์กร เกิดจากการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลโดยคาดการณ์เพื่อการบริหารทรัพยากรให้เหมาะสมกับปริมาณตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย จึงส่งผลต่อการวางแผนขั้นตอนการสรรหาที่มีระบบประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการได้บุคลากรตรงตามเงื่อนไขที่กำหนด

2. อภิปรายผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และ S.D. = 0.9343 ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.5285 และ S.D. = 1.1739 ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.989 และ S.D. = 0.8460 ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.742 และ S.D. = 1.004 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.999 และ S.D. = 0.8228 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.042 และ S.D. = 0.8454 และด้านความสมดุลระหว่างงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.009 และ S.D. = 0.9025 สอดคล้องกับแนวคิด Walton 1973 ในด้านองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (นารี อุดร , วัลนิกา ฉลากบาง , 2562 )

3. อภิปรายการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลจากการศึกษาพบว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรอิสระ(การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร) มีอิทธิพลต่อการส่งผลต่อตัวแปรตาม(คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ในทิศทางบวก และการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีอำนาจการพยากรณ์ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ตามทฤษฎีของ Maslow อ้างใน (ประภัสสร วัฒนา, 2560) ในการลำดับขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ ในด้านความต้องการทางสังคม ได้กล่าวว่า การเข้ามาของของบุคลากรที่เกิดจากการสรรหาที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อการยอมรับทางสังคมของเพื่อนร่วมงาน การถูกยอมรับในความสามารถ ส่งผลให้บุคลากรสามารถดำรงอยู่ในองค์กรอย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีและองค์กรเมื่อมีระบบการสรรหาที่ดึงดูดบุคคลที่มี

ความสามารถและมีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่ง และผ่านการสรรหาที่เกิดจากระบบที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ จะส่งผลต่อการยอมรับ เกิดความร่วมมือในการทำงาน การดำรงอยู่ในองค์กรโดยปราศจากอคติของผู้อื่น จะนำไปสู่การดำรงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และในส่วนของผลการศึกษาจากงานวิจัยท่านอื่น ยังสอดคล้องกับงานวิจัย (พนสนธ์ ภาวกังวานวงษ์ ,2562) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษา อุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย ที่กล่าวว่า ด้านการสรรหาและการคัดเลือกเป็นผลต่อเนื่องมาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การสรรหาทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลให้องค์กรมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอส่งผลต่อความสมดุลขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อการสรรหาจะเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่ก็เปรียบเสมือนจุดเริ่มต้นของความสำเร็จขององค์กร และจากผลการศึกษาประสิทธิภาพการสรรหาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสรรหาสามารถพยากรณ์การเปลี่ยนแปลงของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรได้

### ข้อเสนอแนะทั่วไปจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรข้าราชการกรมการปกครองผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการทำนายคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเปอร์เซ็นต์ที่น้อย อยู่ที่ร้อยละ 9.7 เพราะการสรรหาเป็นเพียงจุดเริ่มที่จะสร้างแรงดึงดูดและแรงจูงใจให้กับผู้ที่สนใจและมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ามาสมัครคัดเลือกมาเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรเท่านั้น การเข้ามาในระบบแบบคุณธรรม ก็จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานเกิดการยอมรับในความสามารถในตัวบุคคล รวมไปถึงถูกการถูกยอมรับในสังคมจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นหน่วยงานต้องสร้างการสรรหาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และควรปรับเปลี่ยนการสรรหาในองค์กรของข้าราชการให้เกิดความรวดเร็วและถูกต้อง เพื่อสร้างระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในภาพรวมให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งถัดไปโดยมีรายละเอียดดังนี้

1.ควรมีการศึกษา ปัญหาและอุปสรรค การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในหลายๆ ด้านเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมในยุคเทคโนโลยีในปัจจุบัน เพื่อถือเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร

2. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ก่อประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรขยายไปยังองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมใหญ่ต่อไป

## บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง.สถิติบุคลากรกรมการปกครองประจำวัน ที่ 5 กรกฎาคม 2565.ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2565,จาก [https://multi.dopa.go.th/dopaperson/assets/modules/official\\_letter.pdf](https://multi.dopa.go.th/dopaperson/assets/modules/official_letter.pdf)

สำนักงานสถิติแห่งชาติกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.(2562).การสำรวจภาวะการทำงานของประชากรที่วราชอาณาจักร ไตรมาส4: ตุลาคม - ธันวาคม 2564.ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2565, จาก <http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages>.

ประภัสสร วัฒนา.(2560).แนวคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของอีวาน เดนิโซวิช”.ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พนสนธ์ ภาวกังวานวงษ์ .(2562). ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย,คณะพัฒนทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศิริมา ทองผิว.(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ ,สังกัดกรมอนามัยกรมอนามัย.ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2565,จาก<https://person.anamai.moph.go.th/th/cms-of-72/download/?did=190190&id=32180&reload>.

นุรไลลา ตีอระ,อาณีชะห์ ลาเต๊ะ .(2559).การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานบริษัทในกลุ่มเซ็นทรัลมาร์เก็ตติ้ง.คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นาวิ อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง. (2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา ,คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ผจญ เฉลิมสาร.(2555).คุณภาพชีวิตการทำงาน.สืบค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2565,จาก <https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/e0b884e0b8b8e0b893e0b8a0e0b8b2e0b89ee0b88ae0b8b5e0b8a7e0b8b4e0b895.pdf>