

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน
ของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Relation Between Quality of Life and Security of Work Life of Employees
at Supporting Units, Chiang Mai University

ธัญพิชชา อรินตะ* และนิยดา กาวีวงศ์**

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง 356 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี สถานะภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทประจำ มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท พักอาศัยที่บ้านของตนเอง ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 6 ปี มีความต้องการสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ รักษาพยาบาล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ย 4.11 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.94 ด้านบรรทัดฐานทางกฎหมายและความยุติธรรม ค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ค่าเฉลี่ย 3.86 และ ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.61 ระดับความคิดเห็นความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง ค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านผลการประเมิน ค่าเฉลี่ย 4.03 และ ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 3.49 และ ความสุขในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงาน “มาก” ร้อยละ 63.50 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน มี 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 3) ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ABSTRACT

The objective of this study was to investigate the relationship between working life quality and job security of supportive employees in Chiang Mai University. There were 356 subjects selected by means of convenience sampling as a non-probability sampling method. The results indicated that a majority of respondents were single male between the ages of 21-30 years old, with a Bachelor's degree, full-time

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

supportive employees, earning about 20,001- 30,000 baht. They have lived in their own house and worked for more than 6 years. More importantly, they requested additional welfare including life insurance, health insurance, and medical care. The average attitude levels of working life quality classified into 8 criteria were in respective descending order as followed: 1) promotion of social relevance (4.11) 2) safe and healthy environment (4.02) 3) development of human capacities (4.02) 4) total life space (3.99) 5) enhancement of social integration (3.94) 6) constitutionalism (3.88) 7) growth and security (3.86) 8) adequate and fair compensation (3.61) The average attitude levels of job security divided into 4 criteria were shown in respective descending order: 1) salary (4.43) 2) contract condition (4.06) 3) performance evaluation (4.03) 4) advancement and job position (3.49) Happiness in the workplace, Most of the samples 63.50% happy at work. The analysis of the relationship between working life quality and job security by using multiple regression analysis found that there were 4 factors of working life quality that significant influence job security including 1) adequate and fair compensation 2) growth and security 3) social relevance 4) safe and healthy environment.

บทนำ

ในปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานล้วนเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรมีความต้องการ เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันให้เหนือคู่แข่ง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ได้ให้ความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ซึ่งอยู่ในยุทธศาสตร์ที่ 1 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559) การที่คนจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้น เกิดจากการที่คนรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี Merton (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพการทำงาน Walton (1973) ได้กล่าวถึง 8 ปัจจัย ในการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานบนพื้นฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม และ การทำงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคม เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วก็จะรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความพร้อมในการเข้าสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ตลอดจนการได้รับเงื่อนไขสัญญาจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมในอนาคต

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงด้านการศึกษา มีความพร้อมด้านบุคลากรสายวิชาการและหลักสูตรการศึกษา และมีพนักงานสายสนับสนุนที่เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนอย่างราบรื่น การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่คนในองค์กรจึงกลายเป็นนโยบายหลักในหลายๆ หน่วยงาน เนื่องจากมีงานวิจัยพบว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานนั้นจะนำไปสู่ความมั่นคงในการทำงาน ทิวา เทียนเบ็ญจะ (2555) เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการแข่งขันในยุคปัจจุบัน และการที่พนักงานมีความรู้สึกก้าวหน้าในการการทำงานนั้นก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตดี นั้น นอกจากตัวพนักงานจะต้องพัฒนานตนเองแล้ว ผู้บริหารองค์กรก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยจะต้องมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยคาดว่าผลการศึกษาที่ได้จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ในการพิจารณายกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ให้พนักงานสายสนับสนุนรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎี

การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดย Davis (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มีมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ Aidag and Stearns (1987) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่ Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่ ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ เงื่อนไขของการทำงาน เสถียรภาพของการทำงาน การควบคุมการทำงาน การปกครองตนเอง การยอมรับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีพิจารณาการเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ และความอาวุโส Bruce and Blackburn (1992) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน การมีเวลาว่าง และ การยอมรับทางสังคม

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดย McClelland (1953) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี Lindgram (1967) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความทะเยอทะยาน มีการแข่งขัน และการปรับปรุงตนเองได้ดีขึ้น กฤษดา เขียววัฒนสุข (2560) ได้สรุปว่า การจูงใจเป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามที่ตนเองมี อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองด้วย

3) แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดย ปิยฉัตร กุลทัฬห (2550) ได้อธิบายความมั่นคงทางอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่องและได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540) “ความมั่นคงในการทำงาน” เป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ จักรพงษ์ กิตติพิศพิทยา (2551) อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้ โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของสรวาลี แสงแสง (2559) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด และระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ทิวา เทียนเบ็ญจะ (2555) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง อรรถพรณ์ โขมะสรานนท์และคนอื่นๆ (2560) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง วรณมา วงษ์ธง (2558) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับดีมาก นาวิ อุดร และคนอื่นๆ (2561) พบว่า พนักงานในองค์กรเป็นทรัพยากรที่ถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกรักพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ทศนีย์ ชาติไทย (2559) พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก พิรญา นิลพันธ์ (2561) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ในการศึกษาเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อิทธิพงษ์ อินทยุง (2562) พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง รติรัตน์ ภาสดา (2559) พบว่า ระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานเงินรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) พบว่า ความคิดเห็น ด้านค่าตอบแทน ด้านผลการประเมิน และด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง อยู่ในระดับปานกลาง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งมี จำนวนทั้งสิ้น 9,932 โดยจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย (ประจำ) พนักงานมหาวิทยาลัย (ชั่วคราว) และลูกจ้างประจำ ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 356 คน สุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี สถานะภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ มีรายได้ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท พักอาศัยที่บ้านของตนเอง ระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 6 ปี มีความต้องการสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ รักษาพยาบาล รองลงมา ค่ารักษาพยาบาลครอบครัว สถานที่ออกกำลังกายพร้อมอุปกรณ์ และที่พักอาศัย ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 8 ปัจจัยในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.93 โดยแต่ละปัจจัย มีดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.61 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.02 3) ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.02 4) ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.86 5) ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.94 6) ด้านบรรทัดฐานทางกฎหมายและความยุติธรรม ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.88 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.99 8) ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.11

ระดับความคิดเห็นความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 4 ปัจจัย ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.01 โดยแต่ละปัจจัย มีดังนี้ 1) ด้านผลการประเมิน ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.03 2) ด้านความก้าวหน้าและตำแหน่งงาน ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.49 3) ด้านค่าตอบแทน ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.43 4) ด้านเงื่อนไขสัญญาจ้าง ระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.06 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความสุข “มาก” ในสถานที่ทำงาน ร้อยละ 63.50

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ในประเด็นต่างๆ ดังนี้ ส่งเสริมการออกกำลังกาย จัดโครงการฝึกอบรมที่มีหัวข้อที่ทันสมัย ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เช่น การประชุมแบบออนไลน์ การทำงานแบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกำลังคนประจำสำนักงาน การทำงานแบบการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในการทำงาน ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพและการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด การประเมินด้วยระบบคุณธรรมจากหัวหน้างาน พัฒนาระบบการติดตามงานรายบุคคล IDP (Individual Development Plan) การมอบหมายงานอย่างเป็นระบบโดยยึดถือมิติในที่ประชุมและการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การพิจารณาปรับฐานการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรสายสนับสนุน ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ปัจจัย นั้นสามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงาน ได้ ร้อยละ 45.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.687 จากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน มี 4 ปัจจัย คือ 1) ด้านค่าตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 3) ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม และ 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

อภิปรายผลการศึกษา

พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม 8 ปัจจัย ในระดับเห็นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณา วงษ์ธง (2558) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก ผลการศึกษาของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตยมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก และ ผลการศึกษาของ อิทธิพงษ์ อินทุง (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมดพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยหรือระดับมาก

พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม 4 ปัจจัย ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตรัตน์ ภาสตา (2559) ที่พบว่า ระดับความมั่นคงในการทำงานของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการ ภายหลังมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง และ ผลการศึกษาของ รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ (2551) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มีความมั่นคงในอาชีพและสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในองค์กรในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านค่าตอบแทน มีการวิเคราะห์งานตามตำแหน่งและความรับผิดชอบ ตลอดจนวุฒิการศึกษา สายวิชาชีพที่อยู่ในความต้องการของตลาดแรงงาน หรือ วิชาชีพที่ขาดแคลน ควรพิจารณาหลักการจ่ายที่เป็นธรรม กล่าวคือ จะต้องมีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ วุฒิและประสบการณ์ ความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ เพื่อจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2. ด้านส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน ให้ได้รับความรู้ พัฒนาทักษะที่จำเป็น และทันสมัยต่อการทำงานในปัจจุบัน เช่น การฝึกอบรมที่เป็นรูปธรรม สามารถนำกลับมาพัฒนางานในสายงาน เป็นการส่งเสริม ให้บุคลากรสายสนับสนุน ได้มีโอกาสก้าวหน้า หรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

3. ด้านส่งเสริมความสัมพันธ์กับสังคม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ทำกิจกรรมเพื่อสังคมทั้งภายในและภายนอก กิจกรรมภายใน เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมที่เป็นโครงการร่วมกันของบุคลากรสายสนับสนุน ในระหว่างหน่วยงาน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ ส่วนกิจกรรมภายนอก เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้สึกภูมิใจที่ตนเองมีความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงานและสังคม

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ในสายงานที่ต่างกันมีความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น สายงานไอที ที่ต้องใช้สายตาในการดูจอคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ ควรพิจารณาถึงแสงสว่างในห้อง และ คุณสมบัติของหน้าจอคอมพิวเตอร์ที่ถนอมสายตา เป็นต้น

บรรณานุกรม

กฤษดา เขียววัฒนสุข. (2560). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ : ทริปเฟล็ด กรุ๊ป จำกัด.

จรรยา ดาสา. (2552). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. สืบค้นจาก http://www.il.mahidol.ac.th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf

จักรพงษ์ กิตติพงศ์พิทยา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารู้ความมั่นคงในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน*

และความทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

จิรา เต็มจิตรอารีย์. *ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข*. สืบค้นจาก Available form: <http://www.il.mahidol.ac.rh/mahidol/ra/rapc/>.

- ณัชชา ม่วงพุ่ม. (2559). *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานองค์การมหาชน* (สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ทิวา เทียนเบ็ญจะ. (2555). *อิทธิพลการพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่านิยมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มพนักงานที่ส่งผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา พนักงานในองค์กรผู้ผลิตเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- นรินทร์ ออบแพทย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นาวี อุดร, วัลนิกา ฉลากบาง, วาโร เฟ็งสวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 213-222.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยฉัตร กุลทัพ. (2550). *การสร้างความมั่นคงทางอาชีพ ในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์สังคมสังคมสงเคราะห์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- รติรัตน์ ภาสดา. (2559). *ความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการภายหลัง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). *ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากรสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป* (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ละเอียด ศิลาน้อย. (2562). *การใช้มาตรประมาณค่า ในการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การโรงแรม และการท่องเที่ยว. วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 8(15), 112-126.*
- วรรณภา วงษ์จง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Development* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y* (สารนิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียว).
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). *สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นจาก*
https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue

- อรพรรณ โขมะสรานนท์, นันทวรรณ จินากุล, สุกานดา สีเหลือง, ลำดวน ฝักปากดี, ชนิดา นภา-สวัสดิ์, และกิตติยา แก้วประเสริฐศรี. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล พญาไท. *วารสารสาระคาม*, 8(2), 63-79.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อิทธิพงษ์ อินทงษ์. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Aidag, R. J., & Stearns, T. M. (1987). *Management : Functions and responsibilities* . South Western: Cengage.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of work life : Development in the United States. *International Labor Review*, 6, 47-51.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 10(2), 37-53.
- Lindgram, H. C. (1967). *Education psychology in the classroom*. New York : John Wiley and sons.
- McClelland, D. C. (1953). *The achievement motive*. New York : Appleton Century Crofts.
- Merton, H. C. (1977). *A Look at factors affecting the quality of working life*. Monthly. New York : Harper & Row Publishers.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.