

คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้

The Study of Quality of Working Life of Employees of Institute of Physical Education, Southern Campus

ปิยานันท์ นิมวุ่น, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์ และ สนชัย ใจเย็น

Piyanun Nimwun Poonchat Vichaidit and Sonchai Jaiyen

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Master of Public Administration Program, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และศึกษาปัญหา ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ 4 แห่ง จำนวน 145 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์จากผู้บริหารที่เป็น รองอธิการบดีสถาบันการพลศึกษา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและพัฒนา ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาและกิจการพิเศษ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิจัยและประเมินผลรองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ รองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ รองคณบดีคณะศิลปศาสตร์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 36 คน ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนา คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ควรส่งเจ้าหน้าที่ให้มีการอบรมวิชาชีพ ควรกำหนดอัตราค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา จัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ลูกจ้าง

Abstract

This research aimed to study, compare, and realize issues and suggestions for developing quality of life of employees working in the Institute of Physical Education. The data were collected from 145 employees from 4 institutes through questionnaire with a co-efficient alpha of 0.96. An interview was conducted with 36 vice-Chancellors, administrative chancellor assistants, student and special affairs chancellor assistants, research and evaluation chancellor assistants, vice-deans of Health and Sport Science Faculty, and vice-deans of

Education Faculty. The basic statistics were mean score and standard deviation. The testing statistics were t-test and one-way ANOVA. The investigation found that the overall quality of life was average. It was also found that “health and safety” was rated the highest followed by “potential development”, “work-life balance”, “co-working and interpersonal relationship”, “administrative work”, “personal rights”, “work advancement and stability”, and “fair and sufficient compensation”, in respective order. The comparison found that employees with different sexes, ages, educational backgrounds, positions, salaries, and lengths at work have similar quality of life. A development approach includes having career training, salary payment based on educational degrees and health benefits.

Keywords: working life, employees, institute



บทนำ

ในปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญและมีแนวคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยทรัพยากรบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลภายในองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ การที่องค์การหรือหน่วยงานเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่นๆ ซึ่งเมื่อบุคคลภายในองค์การมีคุณภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน องค์การสามารถดำเนินกิจการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกัน เพราะมีพื้นฐาน ภูมิหลัง และคุณลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกัน บางคนสนใจในเนื้องาน บางคนก็สนใจค่าตอบแทน บางคนก็สนใจความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การจะต้องค้นหาและรับรู้ร่วมกันของบุคคลในองค์การ เพื่อหาทางปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่เมื่อโลกธุรกิจปัจจุบันมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้น กรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์การเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มีหมายหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็น

ทรัพยากรขององค์การ หรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโต ก้าวหน้าให้แก่องค์การ ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ การจัดระเบียบดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคลากรให้ได้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขัน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุด รวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกัน บุคลากรทุกคนในองค์การ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2554) การบริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของโลกปัจจุบัน มักจะมีแนวคิดและกระบวนการที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมากนัก นั่นคือ ไม่ค่อยมองประเด็นทางสังคม แต่มักจะเน้นถึงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ บุคลากรถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานและเกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคลากรมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิต ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมหรือเสียงเจ็บของกลุ่มคนในสังคม

อาชีพที่มีอาจเรียกได้ว่า (ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข, 2550)

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคน แต่เนื่องจากภาวะปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรมซึ่งกำลังทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีทุกคนได้ สภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีความอ่อนแอขาดความมั่นคงขาดประเทศชาติโดยรวม กำลังคนที่ขาดคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้ว่าจะสามารถสร้างสรรค์ใดๆ ให้มีคุณภาพได้เพราะตนเองก็ยังอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพชีวิตจะดีงาม มีความสุข ชาติจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคงสังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาคน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากมีผลกระทบทั้งต่อตัวบุคคลและการดำเนินกิจกรรมขององค์กร เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของคนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กรเพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำที่ว่า คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญ ที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม, 2551) บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป และสามารถปรับตัวให้มีศักยภาพในการทำงานภายใต้นโยบายขององค์กรได้ โดยใช้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตนเอง และขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นการยกระดับ

คุณภาพของตนเองให้ดีขึ้น นับได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดีผลการปฏิบัติงานก็ต้องดี ฉะนั้นเมื่อมีการปฏิบัติงานดี บุคลากรย่อมมีความพึงพอใจที่ต่อองค์กรนั้นๆ (จักรวาล นภาภาศ, 2554)

ฉะนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ การทำงานนอกจากจะนำรายได้มาสู่ตัวเราแล้ว จะมองถึงเรื่องการจัดการเวลาในชีวิตอย่างเหมาะสมและความสุขร่วมด้วย ในอนาคตข้างหน้าเราต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีบทบาทแตกต่างกันไป การที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเราจะต้องเริ่มจากการบริหารเวลาในชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งก็คือเราต้องรู้จักแบ่งเวลา ไม่เอาเวลาไปทำบางสิ่งบางอย่างมากเกินไปควรมีทั้งเวลาทำงาน พักผ่อน การมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและการดูแลตนเอง ถ้าหากสามารถจัดการเวลาในชีวิตได้อย่างสมดุลแล้วก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ผจญ เฉลิมสาร, 2555) องค์กรแต่ละองค์กรควรคำนึงถึงความสมดุลในการทำงานของบุคลากรและแรงงานด้วยเพราะนอกจากจะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยพิจารณาประเด็นผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคลและผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางวางแผน ส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบัน

การพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆทางกายภาพและลักษณะการทำงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจขององค์กรนอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย (safe and healthy condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน บริการเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุดคำนึงถึงอุบัติเหตุความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะอาดสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน
3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคุณบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุกๆ ขั้นตอน
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จ

สำเร็จในงานตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

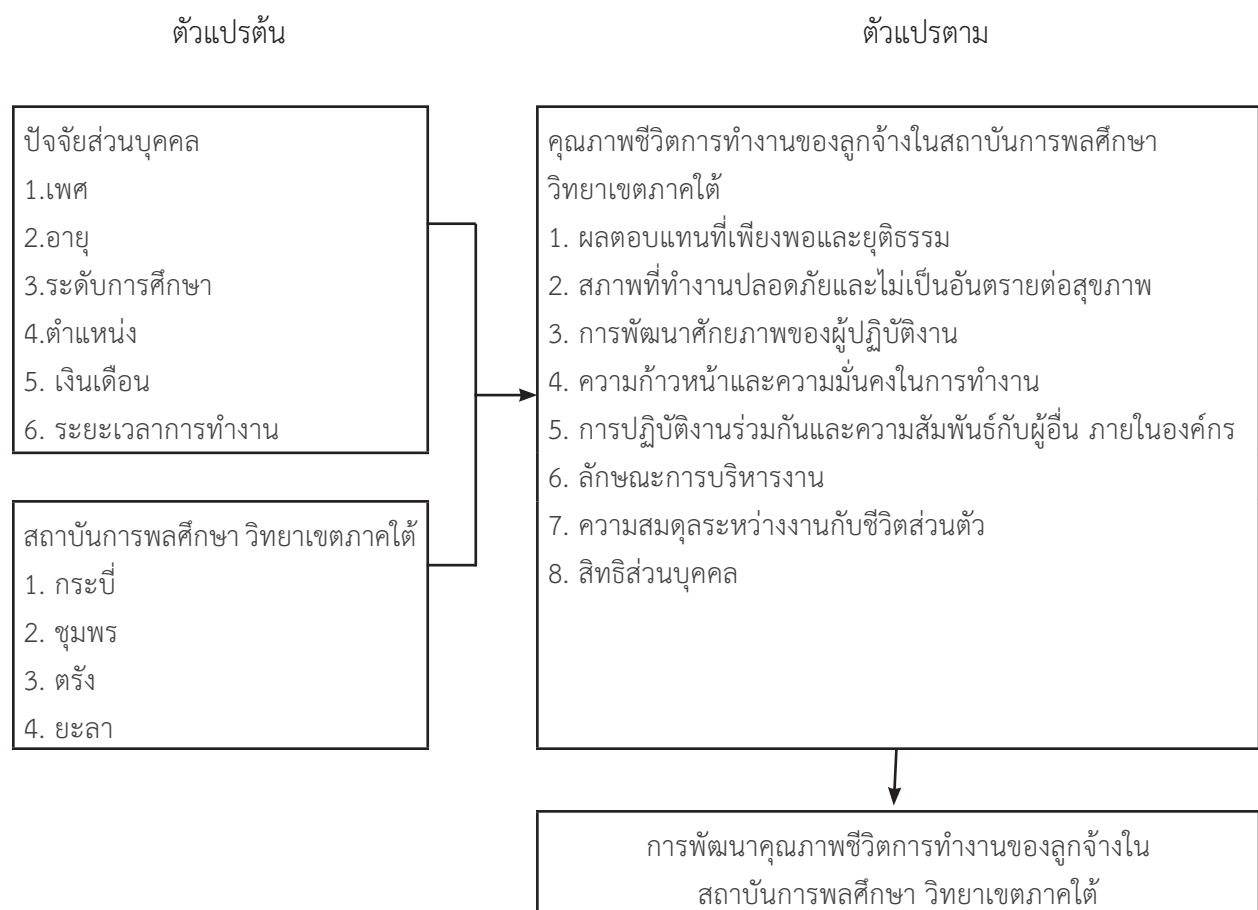
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. ธรรมนูญในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) หมายถึง การยึดหลักธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยในการทำงานบุคคล

ได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่นๆ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การชีวิตระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ 8 ด้าน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จำนวน 217 คน จากสถาบันการพลศึกษา 4 วิทยาเขต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จำนวน 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ 8 ด้าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปของตาราง

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard

deviation)

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพ โดยสถิติทดสอบ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ F-test ในกรณีที่มีความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffé Method)

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ สูงสุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความคิด

เห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่มีเพศต่างกัน จะมีความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกับข้อคำถามโดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ในข้อคำถามรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ผลการการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารและข้าราชการของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จำนวน 24 คน พบว่า สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ควรจัดหางบประมาณสำหรับลูกจ้าง โดยกำหนดให้วิทยาเขตนั้นๆ เป็นผู้จัดโครงการ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้าง เช่น การประกวดลูกจ้างดีเด่น การตรวจสุขภาพประจำปี สวัสดิการด้านการรักษา

พยาบาลให้กับลูกจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้จัดให้มีการพัฒนาการทำงานและบุคลากรภาพ โดยการจัดอบรมให้กับลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถพัฒนางานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น จัดให้มีการเปิดสอบบรรจุลูกจ้างเป็นพนักงานราชการหรือข้าราชการ และควรให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ถือเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี มีใจเป็นหนึ่งเดียวเพื่อพร้อมจะพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

การอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นอาจเป็นเพราะภาระงานที่ลูกจ้างรับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ ไม่มีผลกระทบกับชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของริชาร์ด อี.วอลตัน (1975 อ้างถึงใน จรัสवादเขียน, 2553) กล่าวว่า บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (balanced role of work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัว เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง งาน ครอบครัวและอื่น ๆ ควรมีส่วนร่วมใช้เวลาอย่างเหมาะสม

2. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงาน

ยังคงขาดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและยังคงได้รับค่าครองชีพที่เพียงพอตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973) พบว่า เงินเดือน (salary) ใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน จะใช้ตามฐานะตำแหน่ง ในทัศนะของนายจ้างนั้นค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้นถือเป็นต้นทุนของ การดำเนินธุรกิจเป็นค่าแรงต่อหน่วยของการผลิตซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจ ส่วนในทัศนะของลูกจ้างนั้นค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานทั่วไปตามความรู้สึกของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีความเชื่อว่า เขาควรได้รับค่าจ้างมาก เท่ากับลูกจ้างอื่นที่ทำงานแบบเดียวกัน และในองค์กรเดียวกัน จะต้องได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ และต้องมากกว่าลูกจ้างที่มีความรู้ ประสบการณ์ทักษะในการทำงานที่น้อยกว่า การได้รับค่าจ้างจะเพียงพอหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับ ค่าจ้างที่ได้รับนั้นสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ และความมีเงินเหลือเพื่อการออมพอสมควร ตลอดจนสามารถปรับเปลี่ยนอัตราได้ทันกับภาวะการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และค่าครองชีพต่างๆ ได้ทัน โดยลูกจ้างส่วนมากมักจะมีความต้องการได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมในแง่ของความคุ้มค่าความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงานและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่หนึ่งที่บอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนนั้นควรพิจารณาในเรื่องความเพียงพอในการดำรงชีพและความยุติธรรม

3. ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมบริเวณโดยรอบไม่มีเสียงรบกวนที่ก่อให้เกิดมลภาวะและมีเวรยามรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาวลัย ปลื้มคิด (2551) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกับบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายองค์การ การติดต่อสื่อสาร อีกทั้งมีความปลอดภัยในการทำงาน

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีโอกาสดูแลความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีการเรียนรู้เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 อ้างถึงใน มาลินี ธรรมบุตร, 2550) กล่าวว่า การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทายได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Huse & Cumming (1980) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (growth) ถือเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งได้อย่างมั่นคง

6. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลำจวน โลห์เพ็ชร (2550) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แต่ยังพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎระเบียบมากเกินไป ด้านบุคคลที่ขาดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้สนับสนุน

ในการทำงานไม่ทันสมัย

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงาน อีกทั้งภารกิจงานที่กำหนดมีความชัดเจน กะทัดรัด และเข้าใจง่าย สอดคล้องกับการกิจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรเดส และ โอเซนเบอร์เกอร์ (Rhoades & Eisenberger, 2002) พบว่า การได้รับการดูแลที่ดีจากองค์การด้านความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ผลการปฏิบัติงานที่ดี และอัตราการลาออกที่ลดลงโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรกำกับ

8. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวและพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการปฏิบัติงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ ริชาร์ด อี.วอลตัน (1975 อ้างถึงใน จรัสवादเขียน, 2553) กล่าวว่า บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (balanced role of work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์การหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัว เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง งาน ครอบครัวและอื่นๆ ควรมีส่วนร่วมการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

9. ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้ใช้สิทธิของตนอย่างมีขอบเขตและไม่ไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Richard E. Walton (1975 อ้างถึงใน เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ (2541) กล่าวว่า พนักงานควรมีสิทธิส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นายจ้างไม่มีสิทธิที่จะมาก้าวล่วงได้ มีสิทธิในการพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร

สามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากหัวหน้างานได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ จึงขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนเป็นปัจจัย ที่พบว่ามีความพอใจน้อยและมีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย อีกทั้งการปรับเงินเดือนของลูกจ้างจะส่งผลกระทบต่อประมาณรายจ่ายของสถาบัน หน่วยงานบริหารงานบุคคลภาครัฐจะต้องทราบปัญหาและแนวทางแก้ไขอยู่แล้ว และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างส่งผลให้ได้อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นนั้น จะขึ้นอยู่กับตัวของตัวเองด้วย ซึ่งมีความอุทิศ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเป็นที่ยึดเหนี่ยว ซึ่งเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างที่อุทิศตนให้แก่สถาบัน สิ่งที่ควรส่งเสริมคือมาตรการที่สร้างความจริงจังในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมให้กับลูกจ้างทุกคน ให้ลูกจ้างมุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงการส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความเป็นธรรมและความโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อสนองต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลูกจ้างมากกว่าครึ่งที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตภาคใต้ เห็นว่า การพิจารณาดังกล่าวยังไม่สร้างความเป็นธรรมและความโปร่งใสจริง หน่วยงานควรจัดช่องทางสำหรับการร้องทุกข์ในกรณีที่ได้รับความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชา ยังไม่สามารถทำให้เกิดเป็นความพึงพอใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ระดับนโยบายอาจต้องมีการออกมาตรการการประเมินผลการปฏิบัติ

งานที่สามารถบังคับใช้ได้อย่างจริงจัง นอกจากผู้บังคับบัญชาได้ประเมินลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ประเมินผู้บังคับบัญชาได้ด้วย ซึ่งสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ยังไม่เปิดโอกาสให้มีการประเมินแบบนี้ ข้อดีของการประเมินดังกล่าวนี้ทำให้ทราบจุดดีจุดด้อยของตนเอง การเปิดใจยอมรับ การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สร้างความเข้าใจ สนับสนุนหลักการประชาธิปไตย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาสถาบันและพัฒนาบุคลากรที่เป็นลูกจ้างอย่างแท้จริง

3. ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากองค์กรภาครัฐ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ถือเป็นผู้ปฏิบัติงานของภาครัฐที่จะต้องได้รับการดูแล เนื่องจากสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ บางวิทยาเขตอยู่ในพื้นที่เสี่ยงภัยอันตราย ในการปฏิบัติงานท่ามกลางสถานการณ์ที่หวาดกลัว ความเครียด ความกดดัน สิ่งที่ลูกจ้างมีความต้องการ ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเสี่ยงภัย เป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไกติดตาม ประเมินผล และให้รางวัลการดำเนินงานของส่วนราชการในเรื่องนี้ การสนับสนุนให้สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ทำการสำรวจปัญหา ความต้องการ ด้านคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอและนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. สถาบันต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัย ประกันสังคม ที่อยู่อาศัยในสถาบัน การมอบเหรียญเชิดชูเกียรติในการทำความดี และสร้างสวัสดิการใหม่ๆ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในสถาบันเข้ามาทำงานและนำแนวคิดวิธีการทำงานใหม่ๆ

มาแก้ไขปัญหาในสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคใต้

2. สถาบันต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมงาน ให้แก่ลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอทั้ง การศึกษาอบรมงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ เพื่อเป็นการ พัฒนาลูกจ้างในสถาบัน ส่งเสริมประสิทธิภาพความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. สถาบันต้องสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน หน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างความอุ่นใจและศักยภาพของ สถาบัน โดยผู้บริหารควรให้การดูแลเป็นกรณีพิเศษ และควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกจ้าง

4. ผู้บริหารควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหาร ใหม่ โดยการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในทิศทางของ การเห็นค่าความเป็นคน โดยการรณรงค์อย่างจริงจังใน เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง สร้างเป้าหมาย ของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้ลูกจ้างมีชีวิต ที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับการทำงานและการ ใช้ชีวิต การพัฒนาคนใหม่ที่สอดคล้องกับหลัก “คนคือ

ศูนย์กลางของการพัฒนา” ที่ไม่เน้นเพียงเรื่องของงาน เท่านั้น แต่เน้นเรื่องสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดย ควรให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องในสถาบันจัดทำแบบสำรวจ ความต้องการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และนำ มาลงในแผนการพัฒนาของหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิด คุณค่าของทั้งลูกจ้าง สถาบัน และสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาในหน่วยงานภาครัฐที่มีผลการดำ เนินการดีเด่นในเรื่องการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เห็นปัจจัยความ สำเร็จตลอดจนขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจนในการ สร้างนโยบายและการปฏิบัติ การประเมิน ผลกระทบ ต่อความสำเร็จของงานและบุคลากรในองค์กร หรือการ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานดีเด่นและหน่วย งานที่ควรปรับปรุง เพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนา ให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



References

- Chalermarn, P. (2012). *Quality of work life*. Retrieved from http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research (in Thai)
- Choocheep, K. (2008). *Quality of work life of the civil servants in the southern most provinces of Thailand*. Master of Public Administration Thesis, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Huse, E., & Cumming, T. (1985). *Organization development and change*. New York: West.
- Khajonnun, N. (2008). *Organizational behavior*. Bangkok: V. Print. (in Thai)
- Lohpetch, L. (2007). *Quality of working life of the inventory personnel of Chiang Mai University*. Master of Public Administration Thesis, Chiangmai University. (in Thai)
- Naphakad, J. (2011). The Relationship between the quality of work life and the performance of police officers at the Nong Khang Phlu police station. *Academic Services Journal Prince of Songkla University*, 22(1), 41-58. (in Thai)

- Pluimkid, T. (2008). *Quality of work life of Srinakharinwirot university's staff*. Master of Liberal Arts Thesis, Kasetsart University. (in Thai)
- Rapeephisan, W. (2011). *Human resource management*. Bangkok: Wijithattakorn. (in Thai)
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Effective commitment to the organization: The contribution of perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 825 – 836.
- Sriwattananukulkit, K. (1998). *Quality of work life of Thai labor in Japan: A case study of illegal labor*. Bangkok: National Research Council of Thailand. (in Thai)
- Timyaingam, S. (2008). Quality of work life of childcare personnel in the childhood development centers, Chachoengsao province. *Education Journal*, 19(1), 71-84. (in Thai)
- Thummabud, M. (2007). *Quality of work life of the supporting personnel Thammasat Rungsit campus*. Master of Education Thesis, Valaialongkorn Rajabhat University. (in Thai)
- Wadkhen, J. (2010). *Quality of life of non-commissioned officers in the interior security department, serving in three southern border provinces of Thailand*. Master of Public Administration Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Stone Management Review*, 15(1), 12-16.
- Wongsuk, C. (2007). *Strategy of human resource management in electronic industry*. Bangkok: Ramkhumhang University. (in Thai)

