

Academic Article

WORK ENVIRONMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF PERSONNEL
IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

สภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา

Received: August 20, 2025

Revised: October 7, 2025

Accepted: October 24, 2025

Somchai Puangsumrong^{1*} Panida Ninaroon² and Panyada Chanthakit³

สมชาย พ่วงสำโรง^{1*} พนิดา นินารูณ² และปัญญา จันทกิจ³

^{1,2,3}College of Innovation and Management, Suan Sunandha Rajabhat University

^{1,2,3}วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

*Corresponding Author, E-mail: somchai.pu@ssru.ac.th

Abstract

The work environment, including its design, is a crucial factor that organizations must consider. A supportive environment enhances employees' quality of work life, improves efficiency, and promotes sustainable success. Higher education institutions, in particular, are crucial to social and national development as they produce quality graduates, generate new knowledge, and provide academic services to society. Therefore, prioritizing the promotion of a good quality of work life for employees is crucial. This article aims to study the work environment and quality of life of higher education personnel. This paper utilizes a synthesis of relevant literature and theoretical concepts to draw conclusions on the impact of the work environment on their quality of work. The findings suggest that work environment development consists of two components. The first is the physical work environment, which covers tangible aspects of employees' working conditions and affects their health, safety, and efficiency. This includes factors such as lighting, temperature, noise, vibration, air quality, and workspace arrangements. Second, the development of the social work environment, which encompasses interpersonal relationships and interactions within the workplace, as well as the organizational atmosphere and culture that influence employee feelings and behaviors. Both aspects of the work environment are crucial for employee health, happiness, and work efficiency. A good physical environment promotes health and safety and reduces the risk of various diseases. And the social environment will create a good working atmosphere, which has a positive effect on the mental health of employees.

Keywords: Work Environment, Quality of Work Life, Personnel of Higher Education Institutions

บทคัดย่อ

การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและการออกแบบที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานของสถาบันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน ดังนั้น บทความนี้จึงมุ่งศึกษาถึงสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์วรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งพบว่า การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานหลัก 2 ส่วน คือ การมุ่งพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ คือ สิ่งที่เป็นรูปธรรมและสัมผัสได้รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีผลต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ความสั่นสะเทือน คุณภาพอากาศ และการจัดพื้นที่ทำงาน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคม ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน รวมถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้ง 2 ด้านนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพ สุขภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมด้านกายภาพที่ดีจะช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากโรคภัยต่างๆ และสภาพแวดล้อมด้านสังคม จะทำให้มีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลที่ดีต่อสุขภาพทางใจของพนักงาน

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Kulphanit, 2010) ดังนั้น สิ่งสำคัญ คือ สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อากาศ และความร้อน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการทำงานของบุคลากร (Proyanon, 2011) จึงสามารถกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพของพนักงาน และผลลัพธ์ขององค์กร สภาพแวดล้อมที่ดีส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของพนักงาน หรือกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ช่วยให้พนักงานมีสมาธิ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Itthiwatkun, 2010) นอกจากนั้นยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานนอกจากจะมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานแล้วนั้น ยังมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) หมายถึง ความรู้สึกและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพงาน และความสัมพันธ์ต่างๆ ในที่ทำงาน มันเกี่ยวข้องกับหลายด้าน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับการพัฒนาและการเติบโต ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการมีส่วนร่วมในองค์กร (Salaphruek & Darawong, 2019) ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน ในขณะที่สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีอาจนำไปสู่ความเครียด ความไม่พอใจ และปัญหาสุขภาพได้

ดังนั้น การให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกองค์กรไม่ควรมองข้าม เพราะสิ่งนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรทุกๆ องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโต

อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สร้างองค์ความรู้ใหม่ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษายังเป็นศูนย์รวมของความรู้ และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า และกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถาบันการศึกษา คือ บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา โดยบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพและทำงานอย่างเต็มที่ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างผลประกอบการที่ดีได้ อีกทั้งบุคลากร ยังถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีจะช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กร สร้างรายได้ และขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโต ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาถึงสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการสังเคราะห์วรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อใช้ต่อยอดในการศึกษาเชิงประจักษ์ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งต่างๆ ที่อยู่กับผู้ปฏิบัติงานตลอดเวลา โดยเป็น สิ่งจะอำนวยความสะดวกให้คนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ เช่น วัสดุสำนักงาน เครื่องมือ และอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ สถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน และเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจัดเป็นสภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แนวทางการบังคับบัญชาของผู้บริหาร สวัสดิการค่าจ้าง และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ (Sirithon, 2016) โดยสภาพแวดล้อมของการทำงาน นั้นถือว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจของพนักงาน ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งส่วนช่วยสนับสนุน หรือสิ่งที่ขัดขวางความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการจัดสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม ได้แก่ การจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะอาด ระบายพร้อมต่อการใช้งาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจ ไม่เกิดความรำคาญ หรืออารมณ์ที่ไม่สุขสงบ นอกจากนั้นยังช่วยผลักดันให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งขึ้น หากสภาพการทำงานไม่เหมาะสม สกปรกรกรุงรัง ไม่สามารถผลักดันใจผู้ปฏิบัติงานได้ จะทำให้ความมุ่งมั่นและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานลดน้อยลง (Nithijirawong, 2016) จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า หลักแล้วประเภทลักษณะสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานมี 10 ด้าน ได้แก่ (Gilmer, 1973)

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) คือ การได้รับความยุติธรรมเสมอภาคจากหัวหน้างาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกปลอดภัยและมั่นใจในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนั้นอาจให้รางวัล ให้การยอมรับ และการชื่นชมแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อและมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะและความรู้มากยิ่งขึ้น
3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างการบังคับบัญชาของหน่วยงาน แนวทางวิธีปฏิบัติภายในหน่วยงาน ชื่อเสียงและแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน โดยค่าจ้างที่ได้รับต้องมีความเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและมีวิธีการจ่ายเงินที่เสมอภาค
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีคุณค่า สร้างความภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ มีหน้าตาทางสังคมเป็นงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ท้าทายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมความคิดริเริ่ม

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสอนงานอย่างใกล้ชิดทำให้ทราบแนวทางและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทั้งนี้ การนิเทศงานอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับมอบหมาย โดยหากการนิเทศงานดังกล่าวสร้างสิ่งที่ไม่พึงประสงค์อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดที่จะโยกย้ายหรือลาออก

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การที่ตนเองได้ปฏิบัติงานกับกลุ่มที่คล้ายคลึงกับตนเองเป็นที่ยอมรับของกลุ่มทำงาน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การสื่อสารข่าวสารที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ข่าวสารเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์การ ข่าวที่เกี่ยวข้องกับงานที่องค์การรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่และสิ่งองค์การจะทำในภายภาคหน้า การรับรู้โครงสร้างและลำดับขั้นในการปฏิบัติงานอำนาจการควบคุมดูแลและบังคับบัญชา ข่าวสารด้านนโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้องโดยผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับข้อมูลจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการปฏิบัติงานได้

9. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สถานที่ทำงานที่สะอาด มีระเบียบปลอดภัย มีการจัดเตรียมอุปกรณ์ไว้อย่างเพียงพอเหมาะสมและพร้อมที่จะใช้เสมอ มีสถานที่จอดรถเพียงพอ แสงสว่าง ความดังเสียง การถ่ายเทของอากาศและสิ่งอำนวยความสะดวกมีความเหมาะสมต่อการทำงาน

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ คือ สวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ ที่จะได้รับนอกเหนือไปจากตอบแทนและค่าจ้างซึ่งได้รับเป็นปกติ ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ วันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย สิทธิสำหรับการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต เป็นต้น

ในขณะที่ Moos (1986) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานในมิติที่แตกต่างออกไป โดยทำการแบ่งออกเป็น 4 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ทำงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้ร่วมงานและบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานเปรียบเสมือนเพื่อนมีมิตรภาพต่อกัน และมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น

2. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนได้รับการหล่อเลี้ยงเป็นอย่างดีจากผู้นำน้องการ มีการมาตรวจเยี่ยมด้วยตนเอง ช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และยินดีที่จะรับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานเสริมสร้างพลังอำนาจ สร้างความมั่นใจและสนับสนุนความสามารถในการทำงานที่มีคุณภาพ

3. ความเป็นอิสระของหน่วยงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าตนเองสามารถคิดสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง กำหนดวิธีการทำงานต่างๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระผู้บังคับบัญชากระตุ้นในพนักงานตัดสินใจด้วยตนเอง

4. ด้านความกดดันในงาน (Work Pressure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าจำนวนพนักงานที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการให้เวลาในการทำงาน ตลอดทั้งมีการสนับสนุนด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อย่างเพียงพอในการทำงาน

Savicki and Cooley (1987) ก็ได้ทำการแบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในอีกรูปแบบที่น่าสนใจ โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ ความเป็นอิสระ การมุ่งงาน ความชัดเจน การนำนวัตกรรมมาใช้ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รูปแบบที่ 2 คือ สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง ผู้บริหารมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับงานและบุคลากรน้อย แต่ต้องการให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ และรูปแบบที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบและสภาพการทำงานที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

นอกจากนี้ยังพบว่า Schultz and Schultz (2002) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานแบ่งออกได้ 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมด้านสังคมและจิตวิทยา (Social Work Condition and Psychological) เป็นรูปแบบธรรมชาติทั่วไปของงาน ผลกระทบของงานที่มีต่อคนทำงาน รวมไปถึงลักษณะของงานที่จะสะท้อนถึงความสำเร็จ 2) สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

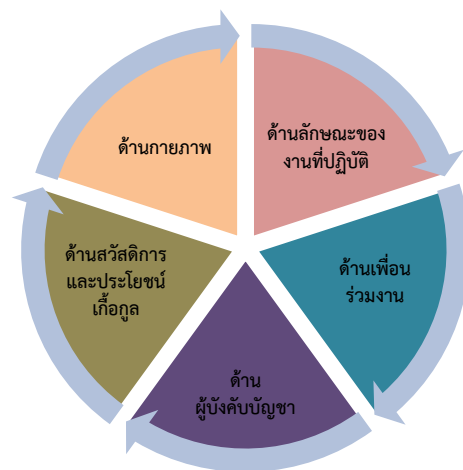
(Physical Work Condition) มีปัจจัยมากมายตั้งแต่ด้านสถานที่ตั้งของตึกที่ทำงาน ที่จอดรถ ปริมาณแสง เสียง อุณหภูมิ และความชื้นในสถานที่ปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ และ 3) สภาพแวดล้อมด้านงานด้านเวลา (Temporal Work Condition) ได้แก่ ชั่วโมงในการทำงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การทำงานเป็นกะ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ องค์ประกอบทางกายภาพ สังคม จิตวิทยา และการจัดการที่อยู่รอบตัวพนักงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ สุขภาพ ความพึงพอใจ และการเติบโตของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ องค์ประกอบเหล่านี้รวมถึง การจัดพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม แสงสว่าง อุณหภูมิ ความสะอาด ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเติบโต และการบริหารจัดการความเครียด โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะส่งผลดีต่อองค์กรในหลายๆ ด้าน เช่น 1) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจ และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ 2) ส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ลดความเหนื่อยล้า ความเครียด และปัญหาสุขภาพ 3) สร้างความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) นำไปสู่การเติบโตขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษามีหลายมิติที่ส่งผลต่อความรู้สึกและประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีในสถาบันอุดมศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข มีสุขภาพที่ดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคลากรและสถาบันโดยรวม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ดังที่การศึกษาของ Ratchasombat and Rattanapraphatham (2022) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานมีความเหมาะสม มีความปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการใช้งานของบุคลากรภายในองค์กร จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดตามที่ตั้งไว้ ส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด 2) ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมทางความมั่นคงและปลอดภัย โดยบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคลากรทุกคนมีความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงานสถานที่ในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ในขณะที่ผลการศึกษาของ Tiewpaiboon (2021) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ การที่มหาวิทยาลัยมีอุปกรณ์การทำงานที่ทันสมัยครบครันตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีระบบรักษาความปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัยโดยรอบสถานที่ทำงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจในขณะปฏิบัติงานอยู่ ส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี 2) ด้านองค์กรและการจัดการ คือ การที่องค์กรมีการจัดการกับการกำหนดเป้าหมายขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนกลยุทธ์เป็นอย่างดี มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรไว้อย่างดี มีการกระจายอำนาจตามสายงานทำให้เกิดการบริหารจัดการที่คล่องตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมไปถึง 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ การที่องค์กรมีการติดต่อสื่อสาร (Communication) ที่ดี มีการประชาสัมพันธ์ทำให้พนักงานรับรู้ข่าวสารได้อย่างชัดเจน และถูกต้องในทุกช่องทาง เมื่อพนักงานรับรู้ข่าวสารได้ดี ย่อมส่งผลทำให้การปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นการศึกษาของ Phu Nong-ong (2019) ยังพบว่า ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านองค์กรและการเรียนรู้ 2) ด้านลักษณะงานที่ทำ 3) ด้านการปฐมนิเทศงาน 4) ด้านเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 6) ด้านค่าจ้างหรือรายได้ 7) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร และ 9) ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน องค์ประกอบหลักๆ ของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา สามารถแบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 5 ด้านที่ครอบคลุมการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังภาพ 1



ภาพ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญต่อการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

จากภาพที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญต่อการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้านหลักที่ครอบคลุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ 1) ด้านกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ และอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในงาน 2) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะหรือเนื้อหาของงานที่พนักงานต้องทำ เช่น ความหลากหลายของงาน ความท้าทาย ความยากง่าย และความซับซ้อนของงาน 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสามัคคี ความเคารพซึ่งกันและกัน และบรรยากาศในทีมงาน 4) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ การสนับสนุน ความยุติธรรมในการตัดสินใจ และการฟังความคิดเห็นของพนักงาน และ 5) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากองค์กร เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันหยุดพักร้อน โบนัส สวัสดิการการศึกษาหรือการฝึกอบรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life - QWL) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อมิติของการทำงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ความสุข และประสิทธิภาพในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดย Prakobkhong (2017) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง ความรู้สึกหรือ ความคิดของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึก

พึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป ในขณะที่ Saengdara (2018) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน โดย Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสมเหตุสมผลเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ความสามารถ ความรู้ของพนักงาน

2. สภาพภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในองค์กร ที่มีความเหมาะสมทั้งด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์เครื่องใช้ที่อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีภูมิทัศน์ที่มีบรรยากาศร่มรื่นไม่แออัดจนเกินไป

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and job security) หมายถึง การให้ความสนใจโดยการเพิ่มความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในรายได้และหน้าที่การงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนในการปฏิบัติงานจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ ความร่วมมือช่วยเหลือและความเข้าใจในซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น

6. สิทธิของพนักงานประชาธิปไตยในองค์กร (Privacy at Work) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค ในการยอมรับความคิดเห็นของพนักงาน และมีการทำงานตามนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรวางไว้

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว (Balance between work and family life) หมายถึง การแบ่งเวลาในสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การที่บุคคล จัดเวลาในหารทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตตนเองและครอบครัว

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Benefits to Society) หมายถึง องค์กรมีการวางแผนพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยการมีส่วนร่วม สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมและประโยชน์เพื่อสังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

อย่างไรก็ดี องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละบุคคล หรือองค์กรอาจมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรแต่ละองค์กร โดย Werther and Davis (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านองค์กร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่

ครอบคลุมไปถึงสถานที่บุคคล ระบบ และวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐบาลสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา ความต้องการของบุคคลกับองค์กร ซึ่งจะทำให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายจน ประสบผลสำเร็จ และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีความสุขในการทำงาน

สภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของ พนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลต่อสภาวะการปฏิบัติงานให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้ามาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยตรง เช่น การขาดความสุขในการปฏิบัติงานหรือการดำรงชีวิต นอกจากนี้ยังอาจส่งผลกระทบต่อองค์การ เช่น เกิดความผิดพลาด เกิดอุบัติเหตุ ทำให้ผลงานไร้ประสิทธิภาพ และเกิดการลาออกจากงาน (Phiwanuan, 2020) ดังนั้นสิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ขั้นตอนการทำงาน เข้าถึงความต้องการของพนักงาน ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน อันจะส่งผลทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

การทำงานในมหาวิทยาลัย ก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีความจำเป็นต้องมีการดูแลสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพราะสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งสร้างความรู้และนวัตกรรม และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม (Siriworaphat, 2022) โดยสามารถกล่าวได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามอย่างไรก็ดีสถาบันอุดมศึกษาจะสามารถดำเนินการงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมจะต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และพนักงานจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ และมีประสิทธิภาพ โดยจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นได้ พบว่างานวิจัยของ Chuichum (2022) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 34 (adjusted R²= 0.33) ทั้งนี้ สังคมมีบทบาทและมีความสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หากพนักงานอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kathongtung (2017) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางกายภาพ และสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องมาจากพนักงานจะต้องมีการเข้าสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน การเข้าสังคมจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งที่ชีวิตคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล นอกจากนี้งานวิจัยของ Songkiattisak (2015) ยังพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน เนื่องจากสิ่งแวดล้อมอันดีภายในโรงงานทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะที่งานวิจัยของ Saengdara (2018) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า Pornchaitaweetchok (2020) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมี

ความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

นอกจากนั้นเมื่อทำการทบทวนงานวิจัยในต่างประเทศที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า งานวิจัยของ Daniele (2019) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย เช่น สภาพการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในองค์กร การทำงานและพื้นที่อยู่อาศัยโดยรวม ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และโอกาสในการเติบโต ซึ่งสอดคล้องกันกับผลการวิจัยของ Maria (2023) ที่พบว่า งานของครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและผลผลิตที่ส่งมอบสู่สังคม โดยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา เช่น ความมุ่งมั่น การสื่อสารภายใน การยอมรับ ความเห็นอกเห็นใจ ความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมระหว่างทีมงาน และอำนาจหน้าที่ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น

จากการทบทวนงานวิจัย และทำการเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างงานวิจัยใน และต่างประเทศ สามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานจริง โดยงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศมีผลการศึกษาที่สอดคล้องกัน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพที่ดี และมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น โดยสภาพแวดล้อมที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาไม่ควรมองข้าม คือ การมุ่งพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านกายภาพ คือ สิ่งที่เป็นรูปธรรมและสัมผัสได้รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะทำงาน ซึ่งมีผลต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมถึงปัจจัยต่างๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง คุณภาพอากาศ และการจัดพื้นที่ทำงาน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสังคม ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์และการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน รวมถึงบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมของพนักงาน

ดังนั้น เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ควรมีการปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมมากขึ้น โดยสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านกายภาพ ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) การจัดพื้นที่ให้เหมาะสม ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมให้มีมุมพักผ่อน มีสีเขียวเพื่อลดความเครียด และไม่ให้มีเสียงดังรบกวนสมาธิในการทำงาน 2) ความสะอาด มุ่งเน้นในเรื่องของการรักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานมีสมาธิและรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น 3) แสงสว่างและอากาศถ่ายเท โดยจัดให้มีแสงสว่างเพียงพอและอากาศถ่ายเทได้ดี เพื่อสุขภาพที่ดีของพนักงาน และ 4) ใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ โดยนำเครื่องมือและเทคโนโลยีมาใช้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสังคม ควรมีการพัฒนา ดังนี้ 1) การสื่อสารที่ดี โดยควรสร้างโอกาสในการสื่อสารระหว่างพนักงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี 2) การสร้างแรงจูงใจ ควรมีกิจกรรมในการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน เพื่อให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) การพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจัดให้มีการพัฒนาทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและความเชี่ยวชาญ และ 4) ความสัมพันธ์ที่ดี ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความรู้สึกไม่ปลอดภัย ซึ่งการดูแลทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจและสังคม ควบคู่ไปกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างแท้จริง

บทสรุป

การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และส่งผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานพื้นฐานที่สถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญ มี 2 ด้านหลัก คือ 1) สภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ เช่น แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิที่เหมาะสม และอากาศถ่ายเทสะดวก ช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคต่างๆ เช่น Prioritizing the work โรคออฟฟิศซินโดรม และอุบัติเหตุจากการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานด้านกายภาพมีความสำคัญอย่างมากต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่ดีอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพ ความเครียด และอุบัติเหตุในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรไม่ควรมองข้าม และ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสังคมที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รู้สึกมีคุณค่า ในทางตรงกันข้าม สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีอาจนำไปสู่ความเครียด ความขัดแย้ง และปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและสุขภาพของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพ และสังคมล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสุขภาพ สุขภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากโรคภัยต่างๆ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ในขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยล้า และส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและใจ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีนโยบายส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่เป็นรูปธรรมที่ครอบคลุม และมีการดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

References

- Chuichum, S. (2022). Work-life balance and work environment that influence the quality of work life of employees in an ice cream manufacturing company. *Journal of Marketing and Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi*, 10(2), 95–112. [in Thai]
- Daniele, K. (2019). Quality of work life in higher education institutions. *International Journal of Innovation Education and Research*, 7(4), 130–143.
- Gilmer, V. H. B. (1973). *Applied psychology*. McGraw-Hill.
- Itthiwatkun, C. (2010). *Managing people beyond textbooks*. Krungthep Tharakij Bizbook. [in Thai]
- Kathongtung, C. (2017). *Work environment and work-life balance that influence the quality of working life of construction company employees*. Business Engineering Management, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. [in Thai]
- Kulphanit, Y. (2010). Environment and work efficiency. *Civil Servant*, 35, 16–18. [in Thai]
- María, L. (2023). Working environment: Considerations for a higher education institution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 68–84. DOI: 10.52080/rvgluz.28.e9.5
- Moos, R. S. (1986). *Family environment scale manual*. Consulting Psychologists Press.
- Nithijirawong, A. (2016). *Performance of municipal officers according to the work plan of the municipal department of Bangkok*. Faculty of Political Science, Thammasat University. [in Thai]
- Phiwanuan, R. (2020). Working environment and quality of life related to work performance of civil engineers in Bangkok. *Rampaiphanni Research Journal*, 14(1), 66–77. [in Thai]

- Phu Nong-ong, P. (2019). A study of satisfaction with the work environment and organizational commitment of personnel at the Learning Innovation Center, Srinakharinwirot University. *Mahidol R2R e-Journal*, 6(2), 55–69. DOI: 10.14456/jmu.2019.14 [in Thai]
- Prakobkhong, T. (2017). *Quality of work life, organizational commitment, and good citizenship behavior of personnel at Prince Royal's College, Chiang Mai Province*. Faculty of Business Administration, Chiang Mai Rajabhat University. [in Thai]
- Pornchaitaweekchok, T. (2020). *The relationship between work environment, quality of work life and organizational commitment of operation-level employees in autonomous transportation company*. Industrial Administration and Development, Kasetsart University, Sriracha Campus. [in Thai]
- Proyanon, S. (2011). *Leadership behavior and work environment affecting creativity in personnel work: A case study of Thai business organizations with outstanding innovation in 2009*. Faculty of Human Resource Development, National Institute of Development Administration. [in Thai]
- Ratchasombat, T., & Rattanaphatham, K. (2022). Working environment affecting the quality of work performance of support staff at Mahasarakham University. *Journal of Management Science, Udon Thani Rajabhat University*, 4(4), 31–43. [in Thai]
- Saengdara, S. (2018). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel at the Juvenile Observation and Protection Center, Bangkok*. Business Administration, Silpakorn University. [in Thai]
- Salaphruek, N., & Darawong, C. (2019). Workplace environmental factors affecting the efficiency and effectiveness of operational employees in an automotive parts manufacturing plant in Chonburi Province. *Sripathum Chonburi Academic Journal*, 16(1), 166–177. [in Thai]
- Savicki, V., & Cooley, E. (1987). The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professionals. *Journal of Counseling & Development*, 65(5), 249–252.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2002). *Psychology and work today*. Pearson Education.
- Sirithon, T. (2016). *Work behaviors, work environment and personality affecting work safety of migrant labors: A case study of Burmese migrant labor in Mahachai factory areas, Samutsakhon*. Business Administration, Bangkok University. [in Thai]
- Siriworaphat, T. (2022). *Management strategies of higher education institutions in Thailand based on the concept of internationalization*. Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Chulalongkorn University. [in Thai]
- Songkiattisak, W. (2015). *Environmental factors, safety factors, and work motivation factors affecting the quality of working life of factory employees and support units of Saharuang Sugar Factory Co., Ltd., Mukdahan Province*. Business Administration, Bangkok University. [in Thai]
- Tiewpaiboon, N. (2021). Performance of operational university staff: A case study of Chulalongkorn University. *Eastern University of Management and Technology Journal*, 19(1), 1–14. [in Thai]
- Walton, R. E. (1974). QWL indicators—Prospects and problems. *Studies in Personnel Psychology*, 6(1), 7–18.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personnel management and human resources*. McGraw-Hill.