

## บทคัดย่อ

### วิชา บธ. 851 : วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

- ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท เทพปัญญา ธุรกิจ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่
- ผู้จัดทำ : ดวงมณี จันทร์ทิพย์
- อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ชุตินันท์ ไชยวรรณ
- หลักสูตร : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ
- วันที่อนุมัติผลงาน : กันยายน 2549
- จำนวนหน้า : 127 หน้า

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทงานวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) และแบบเหตุและผล (Causal Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานสายธุรกิจและสายวิชาชีพ ของบริษัท เทพปัญญาธุรกิจ จำกัด รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่ง, ประสบการณ์ในวิชาชีพ, รายได้, และค่านิยมวิชาชีพ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังศึกษาถึงความสามารถในการพยากรณ์ของตัวแปร ตำแหน่ง, ประสบการณ์ในวิชาชีพ, รายได้, และค่านิยมวิชาชีพ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจะศึกษาประชากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานกับบริษัทตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 182 คน ประกอบด้วยสายธุรกิจ 60 คน และสายวิชาชีพ 122 คน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-10 กุมภาพันธ์ 2549 โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลค่านิยมวิชาชีพ และข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวชี้วัด 8 ด้าน ของ Richard E. Walton คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม, ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน, ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ, ด้านการทำงานร่วมกัน, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแบบสอบถามจะมีการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre testing) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน พบว่าคำถามค่านิยมวิชาชีพมีค่า Cronbach 's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.91 ส่วนคำถามคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่า Cronbach 's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.86 โดยข้อมูลมีอัตรา

การตอบกลับ ร้อยละ 100 ซึ่งได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ฐานนิยม, มัชฌิม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงใช้สถิติ Factor Analysis วิธี Principal component ในการจัดกลุ่มปัจจัยและช่วยลดจำนวนข้อมูล และยังมีทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ T Test, Pearson Correlation, One way ANOVA, LSD, Eta และ Multiple Regression

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยสายธุรกิจมีสถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนสายวิชาชีพจะสมรสมากที่สุด และส่วนใหญ่อายุ 26-30 ปี โดยสายธุรกิจจะมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปกับต่ำกว่าปริญญาตรีในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนสายวิชาชีพตำแหน่งพนักงานช่วยการพยาบาลส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในขณะที่พยาบาลหรือพนักงานวิชาชีพจะมีการศึกษาดั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และส่วนใหญ่เคยทำงานด้านการดูแลผู้ป่วยมาแล้วมากกว่า 5 ปี โดยสายธุรกิจจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,000-10,000 บาทมากที่สุด สำหรับสายวิชาชีพตำแหน่งพนักงานช่วยการพยาบาล ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 7,000 บาท ส่วนพยาบาลจะมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป สำหรับค่านิยมวิชาชีพ พบว่าอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้านของพนักงานทั้งหมดจะอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยสายวิชาชีพจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสายธุรกิจจะอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากการทดสอบสมมติฐานยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของสายธุรกิจกับสายวิชาชีพจะต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านการทำงานร่วมกัน, ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สำหรับตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่านิยมวิชาชีพ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง ในขณะที่ตำแหน่งและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ และเมื่อนำมาสร้างเป็น Model ของ Multiple Regression พบว่าสมการที่เหมาะสมในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ  $\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = 0.740 + 0.723 (\text{ค่านิยมวิชาชีพ}) + 0.343 (\text{ตำแหน่งงาน})$  โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 52.6

จากผลการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยควรเน้นที่สายวิชาชีพ ซึ่งจะมีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าสายธุรกิจ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้านยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการที่องค์กรมีการให้ความสำคัญกับพนักงาน และใช้นโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลในทางบวกด้วย นั่นคือ การส่งเสริมด้านค่านิยมวิชาชีพ, ตำแหน่ง และรายได้ของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อการบริการที่ดีมีคุณภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป