

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้จัดทำ	ปัทมา ทิพยมหิงษ์
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สมพิศ ทองปาน
วันที่อนุมัติผลงาน	กุมภาพันธ์ 2554
จำนวนหน้า	81 หน้า
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิตการทำงาน

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามตัวชี้วัดของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย คือบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 253 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนงานสายปฏิบัติการ (เงินแผ่นดิน) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้และค่าตอบแทนเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลา 21 ปีขึ้นไป มีการพัฒนาตนเอง เช่นการเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ และพักอาศัยที่บ้านพักของตนเอง

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทั้ง 8 ด้านของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านสภาพการจ้างงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้และค่าตอบแทน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน

จากผลการศึกษานี้ ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น โดยควรให้ความสำคัญมากขึ้นในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการส่งเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ให้สวัสดิการ การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ ด้วยแนวปฏิบัติดังกล่าวจะส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำไปสู่ทำงานได้ที่มีประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานที่ดีขององค์กร