

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงราย
ผู้จัดทำ	นางสาว ณัฐธีรา ธีรสุวิภากร
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ประเทศไทย
อาจารย์ที่ปรึกษา	รศ. พรรณนุช ชัยปิ่นชนะ
วันที่อนุมัติผลงาน	กรกฎาคม 2559
จำนวนหน้า	125 หน้า
คำสำคัญ	ด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงราย, คุณภาพชีวิตการทำงาน

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงราย และ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงราย โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1974) เป็นกรอบในการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงรายจำนวน 110 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ (Krejcie & Morgan, 1970) แบ่งเป็น 3 ด้านประกอบด้วย ด้านบุคลากรแม่สาย จำนวนบุคลากรทั้งหมด 79 คน ด้านบุคลากรเชียงของ จำนวนบุคลากรทั้งหมด 24 คน ด้านบุคลากรเชียงแสน มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 42 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) และใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้วัดความเที่ยงตรง และ ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค ซึ่งในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานจากระดับความเห็นของบุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงรายมีค่าเท่ากับ 0.987 โดยมีระยะเวลาเก็บแบบสอบถามระหว่างวันที่ 13-28 พฤษภาคม 2559 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานที่ทำงานอยู่ที่ด้านบุคลากรแม่สาย และเป็นเพศชาย มีอายุ มากกว่า 50ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 66.40 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว ร้อยละ 60.90 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 69.10 รายได้รวมต่อเดือนส่วนใหญ่ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 43.60 ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนใหญ่ ตั้งแต่ 21ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนา อยู่ภาคเหนือ มีจำนวนบุตรในอุปการะ จำนวน 2 คน มีภาระที่ต้องรับผิดชอบส่วนใหญ่ จำนวน 2 ภาระ และภาระที่ต้องรับผิดชอบส่วนใหญ่ คือ การดูแลบิดามารดา

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ให้ความสำคัญกับความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.18$ ) รองลงมาคือ ค่าตอบแทน การชดเชยอย่างเพียงพอ และเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.97$ ) และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ตามลำดับ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านบุคลากรในจังหวัดเชียงราย พบว่า สถานที่ทำงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพดี รวมถึง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีที่แตกต่างกัน

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านปัจจัยส่วนของตำแหน่งที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสุขภาพดี แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในด้านปัจจัยส่วนของภูมิสำเนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรด้านบุคลากร ต้องให้ความสำคัญกับทุกๆ ด้านในระดับมากเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรด้านบุคลากร จะส่งผลถึงคุณภาพงานที่มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร มากยิ่งขึ้น