

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ผู้เขียน นางสาวละอองดาว ปานโปร่ง
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ ดร.ปรีชา เจ็งเจริญ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา กรรมการ

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ไว้ 3 ประการ คือ 1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสายผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา และบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานประจำตามสัญญา จำนวน 270 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.16 เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยในแต่ละระดับพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.43 ส่วนปัจจัยอื่น บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับคือ 3.39, 3.33, 3.21, 3.16, 3.04, 2.90 และ 2.89

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสายงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า สายงานของบุคลากรที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จาก บุคลากรสายผู้สอน ได้แก่ ข้าราชการครู อาจารย์ประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานประจำตามสัญญา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานจึงได้รับการยอมรับ

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงาน ที่พักอาศัย อัตราเงินเดือน และรายได้ต่อเดือนจากเงินพิเศษ/ค่าล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ควรนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรได้รับเท่าเทียมกับบุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยอื่น ส่งเสริมบุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ กับหน่วยงาน จัดกิจกรรมสำหรับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้มีตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

| | | |
|---|--|-------------|
| Independent Study Title | Quality of Working Life of Chiang Mai Rajabhat University Personnel | |
| Author | Miss Laoongdow Panprong | |
| Degree | Master of Public Administration | |
| Independent Study Advisory Committee | Lecture Dr. Preecha Jengjalern | Chairperson |
| | Associate Professor Pairat Trakarnsirinont | Member |
| | Associate Professor Siripong Ladavalya Na Ayuthya | Member |

ABSTRACT

The study of quality of working life of Chiang Mai Rajabhat University personnel was conducted to serve following purposes: 1) to study the levels of quality of working life of Chiang Mai Rajabhat University personnel. 2) to study the relationship between personal factors and quality of working life of Chiang Mai Rajabhat University personnel.

The researcher stipulated 3 research hypotheses which were as follows: 1) Chiang Mai Rajabhat University personnel have moderate levels of quality of working life; 2) different lines of responsibility have different quality of working life; and 3) personal factors are related to the quality of working life of personnel.

The questionnaires were employed as research methodology and distributed to 270 samples. The population consisted of two group; first, academic personnel who were state employee lecturers, contracted lecturers; and second support personnel who were civil servants, contracted employees and temporary employees.

The research results indicated that overall, quality of working life of Chiang Mai Rajabhat University's personnel was at a moderate level, with a percentage of 3.16. When taken into consideration with factors at each level, the study found that the only facet of opinion of personnel toward quality of working life that was considered at high level was "social benevolent," with a percentage of 3.43. Other factors were considered at moderate level. These factors are "opportunity to advance knowledge and ability development," "opportunity of career advancement and security," "opportunity for teamwork and interpersonal relations," "personal

rights and life cadence,” “adequate and impartiality benefits,” “level of safety and possibility for promoting healthy habits at work” with corresponding scores of 3.39, 3.33, 3.21, 3.16, 3.04, 2.90 and 2.89 respectively.

When lines of responsibility of personnel of Chiang Mai Rajabhat University were compared, the findings indicated that different lines of work showed different quality of working life. Academic personnel, state employee lecturers, and contracted lecturers had a high level of quality of working life. For supporting personnel; civil servant, contracted employees and temporary employees these officials had moderate levels of quality of working life. Consequently, hypotheses were accepted.

With respect to of personal factors which related to the quality of working life of personnel, marital status and level of position showed relationship. However, gender, age, levels of education, working experience, accommodation, rate of salary, and overtime or extra benefits showed no relationship with quality of working life.

Besides, there were suggestions and recommendations from respondents for consideration by Chiang Mai Rajabhat University’s executive administrators in order to improve and to develop the quality of working life for their personnel. These included improving the working environment; increasing regular benefits to upgrade them to equal level with those of other university personnel; encouraging participation in decision making and administration; distributing adequate resources to sub-divisions; continually arranging personnel’s activities; promoting for higher education for personnel; and promoting personnel who had high potential to attain higher positions.