

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้เขียน	นางบานชื่น ทาจันท์
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ประการ คือ 1) ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย 6 คณะ ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 143 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามตัวชี้วัดของ Richard E. Walton และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 122 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.31 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.33 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.61 รองลงมาคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.60 และโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.44 และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 5 ด้าน คือ จังหวะชีวิต สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การทำงานร่วมกัน

และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสิทธิส่วนบุคคล มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ย 3.38, 3.25, 3.24, 3.09 และ 3.05 ตามลำดับ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน รายได้พิเศษ ระยะเวลาการทำงานในตำแหน่งที่ครองอยู่ และที่พักอาศัย

ส่วนผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านทัศนคติต่อการทำงาน 2) ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคด้านทัศนคติต่อการทำงานมากที่สุด เช่น ทำงานไม่เสร็จตามกำหนด เวลา เนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันกับเพื่อนร่วมงาน ขาดการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน รองลงมา คือ ปัญหาและอุปสรรคด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานในปัจจุบันยังทำงานช้า และไม่สามารถใช้งานได้กับโปรแกรมใหม่ๆ ส่วนปัญหาและอุปสรรคด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานคับแคบเกินไป และไม่มีความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ที่มาติดต่องาน

Independent Study Title	Working Life Quality of Chiang Mai University's Academic Supportive and Administrative Staff
Author	Mrs. Banchuen Thachan
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Seksin Srivattananukulkit

ABSTRACT

This independent study, entitled “Working Life Quality of Chiang Mai University’s Academic Supportive and Administrative Staff”, is carried out with three objectives. They are: 1) to study working life quality of Chiang Mai University’s academic support and administrative staff, 2) to study relationship between personal factors and the working life quality of the so-called university staff, and 3) to study problems and obstacles in their duty performances.

Two hypotheses are set up for this study: 1) Chiang Mai University’s academic supportive and administrative staff have some differences in their working life quality and 2) personal factors have correlation with their working life quality.

Data for the study are collected by means of questionnaires constructed according to the indicators of Richard E. Walton. A total of 143 questionnaires were sent to the academic supportive and administrative staff at Chiang Mai University’s six faculties, namely, Faculty of Business Administration, Faculty of Humanities, Faculty of Fine Arts, Faculty of Education, Faculty of Economics, and Faculty of Social Sciences. Out of all distributed questionnaires, 122 sets or 85.31 percent had been returned. The data were then analyzed with the computer program. The study results reveal that the working life quality of Chiang Mai University’s academic supportive and administrative staff is generally found at medium level with 3.33 opinion average. When classified by aspects, the so-called working life quality is found at high level in three aspects. That is, social relevance to the working life is found at high level with 3.61 opinion average; future opportunity for continued growth and security is secondary with 3.60 opinion average; and immediate opportunity to use and develop human capacities is seen at low level with 3.44 opinion average. While the working life quality found with medium level is ascribed to five aspects: Work and the Total Life Space, Safe and Healthy Conditions, Social Integration in the

Work Organization, Adequate and Fair Compensation, and Constitutional in the Work Organization. Each of them has opinion average at 3.38, 3.25, 3.24, 3.09, and 3.05, respectively.

According to the hypothesis test, two groups of the aforesaid Chiang Mai University's staff have no distinct difference in their working life quality, and personal factors, such as sex, age, marital status, education level, work type, salary, extra income, work tenure and residence, have no relationship with the working life quality.

With respect to the study results on problems and obstacles in the two groups of Chiang Mai University staff's duty performance, classified into three aspects: 1) attitude towards their work, 2) facility and equipment for their work and 3) working conditions, it is found that most of the staff have the problem and obstacle about the attitude towards their work. For instance, they cannot finish their work in time because of increased workload; they have no work incentive; they have no opportunity to exchange ideas among the colleagues; they have no support to further studies; and they do not have sufficient income to cover the living cost at the present time. Next are the problems and obstacles regarding facility and equipment for their work, such as low-capacity computer being incompatible with modern programs. But the problems and obstacles on working conditions include restricted office, which is not convenient for those who come to receive public services.