

ชื่อการค้นคว้าอิสระ การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง
ผู้วิจัย นายชวรัตน์ รุกขพันธุ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัย ราชภัฏธนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา 1) ดร.จันทวัลย์ ศุภสวัสดิ์ 2) รศ.ภายณา สรเพชญ์พิสัย
ปีการศึกษา 2553 จำนวน 189 หน้า คำสำคัญ การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง และเพื่อเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร เจ้าหน้าที่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน นอกนั้นอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน และภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน เจ้าหน้าที่ที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม ด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านลักษณะการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา 1..... 2.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Independent study title: Assessment on the Quality of Working Life of the Members of Staff of Rayong Administrative Court Office.

Researcher: Mr.Chawarat Rukkhaphan. Degree: Master of Business Administration (General Management). Dhonburi Rajabhat University. Independent study advisors: 1) Dr. Chanthwan Soonsawad
2) Assoc. Prof. Bhasana Sorapetpisai. Academic year: 2010. 189 pp. Keyword: Assessment quality of working life.

Abstract

The objectives of this research were to assess the quality of working life of staff members of Rayong administrative court office and to compare the assessment on the quality of working life of members of staff classified by personal factors. The sample included 80 staff members working in Rayong administrative court office. Questionnaires were used as a research tool. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance.

The results revealed that the staff members' overall opinion toward the assessment on quality of working life was at medium level. Considered in terms of aspects, only the overall opinion given to the aspect of pride in organization was at high level while the overall opinions given to the other 7 aspects –sufficient and fair reward, safe environment, potential development, working progress, social relation, management, retirement were at medium level. The comparison of average opinions of staff members toward the assessment based on personal factors showed that staff members having different educational level, different monthly income, and working position had significantly different overall opinions at 0.01 and 0.05 respectively. Aspect comparisons indicated that staff members having different educational level had significantly different overall opinion concerning the aspects of sufficient and fair reward and retirement at 0.01 however, the difference concerning the aspects of safe environment, potential development, working progress, social relationship, and management were significantly different at 0.05. Staff members having different monthly income had significantly different overall opinions toward aspects of fair and sufficient benefits and retirement at 0.01 while the opinion on management aspect was significantly different at 0.05. Staff members in different working position had significantly different overall opinion toward aspect of retirement at 0.01 while they had significantly different opinions regarding the aspects of sufficient and fair benefits, safe environment, social relationship, and management at 0.05.

Student's signature.....

Independent study advisors' signature 1.....2.....