

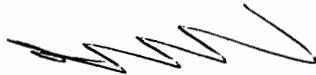
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12
ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ภณิษา น้อมนำมา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ภูณิษา น้อมนำมา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

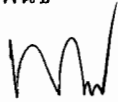
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

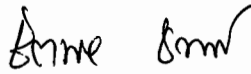
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)



.....กรรมการ

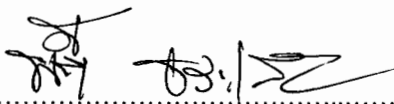
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะคัน)



.....กรรมการ

(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ชัย ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา ในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนได้รับคำแนะนำ และการตรวจทาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จากอาจารย์พรเทพ นามกร เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายกมล หมั่นทำ ผู้อำนวยการสำนักทางหลวงที่ 12 และบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่ท่านให้ความร่วมมืออนุเคราะห์ ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่าน บิดา มารดา และญาติ ๆ ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งมีได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ภณิษา น้อมนำมา

56930110: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต

ภณิษา น้อมนำมา: คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF THE OFFICE OF HIGHWAY 12, SRIRACHA, CHONBURI) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พรเทพ นามกร, รป.ม. 80 หน้า, ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 187 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test สำหรับเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และลำดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

56930110: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE

PANISA NOMNAMA: QUALITY OF WORKING LIFE OF PERSONNEL OF
THE OFFICE OF HIGHWAY 12, SI RACHA DISTRICT, CHON BURI PROVINCE.

ADVISOR: PORNTHEP NAMAKORN, M.P.A. 80 P. 2015.

The research had objectives to study to what extent was the quality of working life of personnel of the Office of Highway 12, Si Racha District, Chon Buri Province and to compare the quality of working life of personnel categorized by gender, age, education level, position, length of employment and average monthly income. The data were collected from 187 personnel of the Office of Highway 12, Si Racha District, Chon Buri Province. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage and standard deviation. T-test was used to compare two groups of variables and One-way ANOVA was used to compare more than three groups of variables. Statistical significance level was determined at .05.

The findings revealed that most of the respondents were female personnel aged over 30 to 40 years old. They were holders of bachelor's degree and were government officials. The length of employment was less than 10 years. Their average monthly income was 10,000-15,000 baht and 20,001-25,000 baht. The overall quality of working life was at the high level. When each aspect of the quality of working life was considered, it was found that hygiene and safe environment ranked the first. This was followed by regulations concerning operation, social integration, balance between life and work, advancement, work stability, the aspect relevant to social benefits, and the development of individual. Suitable and fair remuneration aspect ranked the last.

From the comparison of quality of working life of personnel categorized by personal characteristics, it was found that personnel with different gender, age, education level had no difference in the quality of working life. However, the personnel with different position, length of employment and average monthly income had difference in the quality of working life at the statistical significance level of 0.05.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	7
เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
ข้อมูลทั่วไปของสำนักทางหลวงที่ 12.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	34
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
เกณฑ์การแปลผล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	38
ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.....	41
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	52
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปผลการวิจัย.....	64
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ประวัติย่อของผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1	เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 13
3-1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 34
4-1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล..... 38
4-2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม จำแนกตามด้าน..... 41
4-3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม..... 42
4-4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย..... 43
4-5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 45
4-6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 46
4-7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม..... 47
4-8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน..... 48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	49
4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	51
4-11 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี	52
4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ	53
4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กับอายุ.....	53
4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	54
4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กับระดับการศึกษาของบุคลากร	55
4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กับช่วงตำแหน่ง ของบุคลากร	56
4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กับตำแหน่งของบุคลากร	56

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมตำแหน่งของบุคคลากร.....	57
4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับระยะเวลา การปฏิบัติงาน.....	58
4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	58
4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคคลากรที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของบุคคลากร	59
4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากร สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	60
4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	61
4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคคลากรที่มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคคลากร ...	62
4-25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย.....	63

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่สำนักทางหลวงที่ 12	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) ของบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยมีระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ได้มาตรฐานและก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีในการทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถที่จะอุทิศเวลา แรงกายความคิด ของตนสนองต่อความต้องการขององค์กร (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552)

การทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้และค่าตอบแทน ซึ่งเป็นปัจจัยในการใช้จ่ายใช้สอยในสิ่งที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต นอกจากนั้น การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ของบุคคลในสังคม รวมทั้งยังให้ประสบการณ์ ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต อีกทั้งการทำงานยังนำมาซึ่งการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ จนเกิดเรื่องราวความคิดเห็นที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งความคิดสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในชีวิต (ดารณี ครุฑไทย, 2550)

กรมทางหลวง มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงให้มีโครงข่ายสมบูรณ์ครอบคลุมทั่วประเทศ และเชื่อมโยงกับต่างประเทศ เสนอนโยบายและแผนพัฒนาทางหลวง ควบคุมและดำเนินการก่อสร้างบูรณะและบำรุงรักษาทางหลวงพิเศษทางหลวงแผ่นดิน และทางหลวงสัมปทาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา จัดทำมาตรฐาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับงานทางหลวง พัฒนากุศลกร และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในระดับสากล ตลอดจนกำกับ ตรวจสอบ ควบคุมทางหลวง และงานทางในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัยในทางหลวงทั่วประเทศ เอื้อประโยชน์

ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง ความมั่นคง และการป้องกันประเทศเป็นส่วนราชการบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดกระทรวงคมนาคม

สำนักงานหลวงที่ 12 (ชลบุรี) เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2484 ชื่อ “เขตการทางฉะเชิงเทรา” ตั้งอยู่ที่ถนนมหาจักรพรรดิ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2511 ได้ย้ายที่ตั้งสำนักงานมาอยู่ที่ ถนนเฉลิมพล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเดิมเป็นที่ดินของกระทรวงมหาดไทยแต่ภายหลังได้โอนให้กรมทางหลวง และใช้ชื่อสำนักงานว่า “เขตการทางฉะเชิงเทรา ที่ศรีราชา” ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี)” และในปี 2538 กรมทางหลวงได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 กองกับ 26 สำนัก สำนักงานทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี) ได้เลื่อนฐานะขึ้นเป็นสำนัก ชื่อว่า “สำนักทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี)” จนถึงปัจจุบัน

ในสภาวะปัจจุบัน การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นแนวทางการบริหารงานภาครัฐที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง สำนักทางหลวงที่ 12 กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม เป็นส่วนราชการหนึ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายภาครัฐ สนองนโยบายรัฐบาล ภารกิจและหน้าที่ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนเช่นกัน ส่วนหนึ่งได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคลากร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จึงส่งผลให้สำนักทางหลวงที่ 12 ได้รับผลกระทบนี้เช่นกัน ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว มีความไม่มั่นคง มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง ลาออก ขาดการต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน รวมถึงตำแหน่งพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เนื่องจกงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนไม่เพียงพอ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่ปริมาณงานหน้าที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่ และสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ บุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดแรงจูงใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรลดลงด้วยเช่นกัน หากมีแนวทางพัฒนาบุคลากร สร้างขวัญ กำลังใจให้ตรงตามความต้องการ และเหมาะสมของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ย่อมส่งผลชีวิตให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้ ความสามารถของตนที่มีผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งในสภาวะปัจจุบันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 เป็นอย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความ

เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ล้วนแล้วส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังส่งเสริมให้องค์กรมีความมั่นคงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานการวิจัย

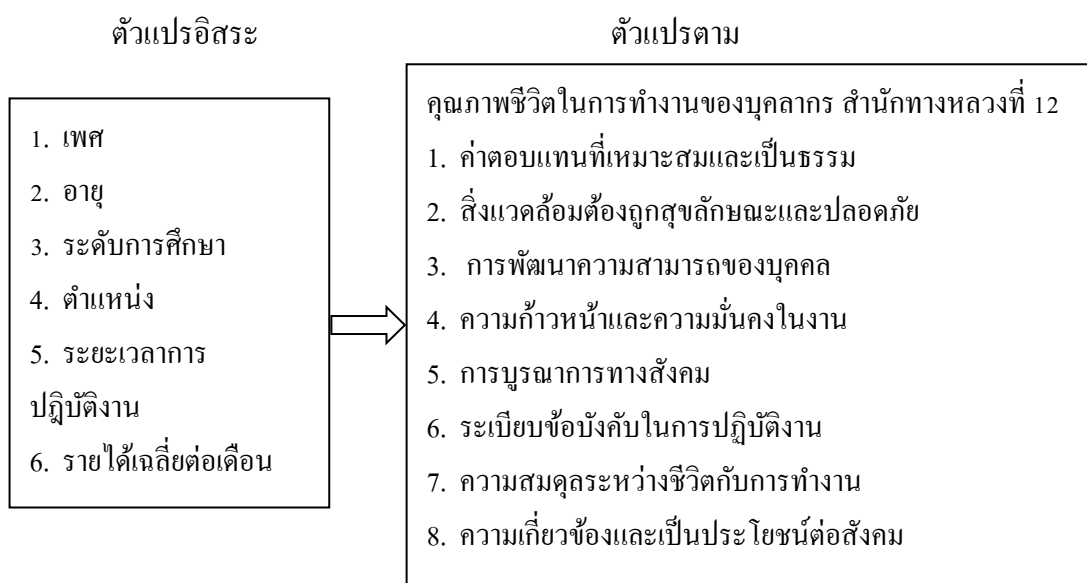
การศึกษาค้นคว้าวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางสถิติ เพื่อเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดังนี้

1. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน
6. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้แนวคิดทฤษฎี เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) โดยศึกษาจากเกณฑ์ 8 ด้าน เพื่อเปรียบเทียบ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา
จังหวัดชลบุรี ดังภาพประกอบ



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ลักษณะส่วนบุคคล 6 ประการ คือ
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 ตำแหน่ง
 - 1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎี เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2.2 สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 การบูรณาการทางสังคม
- 2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตทางด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 67 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 48 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 50 คน รวมทั้งสิ้น 187 คน (ข้อมูลบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12, 2557)

ขอบเขตทางด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยในช่วงเดือนมิถุนายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลา 7 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยประเมินตามเกณฑ์ 8 ด้าน ดังนี้

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง บุคลากรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. สามารถนำผลการศึกษาคูณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 1.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักทางหลวงที่ 12
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

สรุปได้ว่า วอลตัน กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการทำงานสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล รวมถึงหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Cascio (1998, pp. 18-19) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายด้วยกัน 2 ด้าน คือ

1. เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

สรุปได้ว่า คาซิโอ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงานและ วัตถุประสงค์ขององค์กรและด้านการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 22-25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง การทำงาน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน รวมถึงความต้องการ ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

สรุปได้ว่า ผจญ เฉลิมสาร กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายแง่มุม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงาน

คูสิต ปาเชนทร์ (2547, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการของบุคคลที่ได้รับจากองค์กร เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตามที่ต้องการย่อมส่งผลดีต่อองค์กร เมื่อใดที่บุคคลไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กรผลที่องค์กรได้รับจะเป็นไปในลักษณะตรงกันข้าม

สรุปได้ว่า คูสิต ปาเชนทร์ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบุคคลได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ดี องค์กรย่อมได้รับการตอบสนองเช่นกัน

รัญญาณี บุญมา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ท่าที หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพรายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

สรุปได้ว่า รัฐยูนิ นาอุม่า กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ ความรู้สึกพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า นงนภาทิพย์ นาคำ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทน ความปลอดภัย ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาสมรรถภาพ ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตที่หลายท่านได้ศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่มีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมและครอบครัว ได้อย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตมีผู้กล่าวไว้หลากหลาย ดังนี้

Delamotte and Takezawa (1984, p. 11) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ

1. มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมง การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. มิติของความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากมุมมอง ทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง
4. มิติของความท้าทายของงาน เป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. มิติของชีวิตการทำงาน เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของคนงาน

สรุปได้ว่า เกลามอทเต้และทาเคซาวา แสดงมิติคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ มิติของสภาพการทำงานที่เป็นปัญหา มิติของความต้องการของคนงาน มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ มิติของความท้าทายของงาน มิติของชีวิตการทำงาน

Peace (1990) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านกายภาพ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านอำนาจบุคคล ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

Zhan (1992) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอยู่ระหว่างความปรารถนาที่จะตั้งไว้และความสำเร็จที่จะได้รับ
2. ด้านอัตมโนทัศน์ เป็นความเชื่อมั่นและความรู้สึกเกี่ยวกับตนเองในห้วงเวลาหนึ่ง
3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม
4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจเป็นการประเมินการประกอบอาชีพ การศึกษาและรายได้ ซึ่งถูกกำหนดเป็นมาตรฐานสังคม

สรุปได้ว่า ชาน กล่าวว่าคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านอัตมโนทัศน์ ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย ด้านสังคม และเศรษฐกิจ

Walton (1973, pp. 12-16) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากเครื่องชี้วัดต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงาน อาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่ง รวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบิยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ เป็นต้น ค่าจ้างอย่างเป็นธรรม ความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างอื่น ๆ ความต้องการจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด ความเพียงพอในการดำรงชีพ และความยุติธรรม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนกับลักษณะงาน

2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบ การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์

วัตถุประสงค์ และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร โดยต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ หลายประการในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดบริการต่าง ๆ จำเป็นและช่วยทำให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะ ค่านิยม เป็นต้น โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจ ได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ มีความสามารถและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้า มีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ งานที่ต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผน หรือตัดสินใจงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง เน้นความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กร เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration in the work organization) การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนมีส่วนร่วมสังคมในองค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ มีการรับรู้ว่าคุณค่าของแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการรับรู้ซึ่งกันและกัน การบูรณาการทางสังคมการที่ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอคติในการทำงาน มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลกันและกันทั้งในแนวราบและแนวตั้ง

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันซึ่งพิจารณาจาก สิทธิในการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน การมีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการปฏิบัติงาน ความเสมอภาค

ในเรื่องกฎระเบียบ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน การเคารพต่อความเป็นมนุษย์ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผยคือ มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยระเบียบ ข้อบังคับภายใต้กฎหมายที่ถูกต้อง วัฒนธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and the total life space) ควรจัดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลา การแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า การทำงานในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว นอกจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาพักผ่อนของตัวเอง การพักผ่อนจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อยรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อ ได้ฟื้นฟูภาวะของความรู้สึกเพื่อได้ช่วงขณะ เมื่อกลับเข้าทำงานจะส่งผลดีต่อองค์กร

8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ รู้จักเสียสละเวลา หรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า การคำนึงถึงประโยชน์และความต้องการของสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนควรมี และแท้จริงแล้วมนุษย์ก็มี ความต้องการที่จะบริการหรือให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและ รู้สึกชีวิตของตนมีคุณค่า

สรุปได้ว่า วอลตัน กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อ

จากการข้างต้น สรุปว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นด้านที่สำคัญ คือ มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้า มิติด้านที่เกี่ยวกับตัวงานเอง มิติด้านการแบ่งเวลา มิติด้านการอยู่ร่วมกันในการทำงาน มิติด้านสิทธิและการมีส่วนร่วมในการทำงานและในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อ

ต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคล การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973), Delamotte and Takezawa (1984) และ Zhan (1992) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปเพื่อเปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละท่าน

ตารางที่ 2-1 เปรียบเทียบทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973)	Delamotte and Takezawa (1984)	Zhan (1992)
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	1. มิติของสภาพการทำงาน	1. ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นสิ่งบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่ตนครองอยู่
2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	2. มิติของความต้องการของ คนงาน	2. ด้านอัตมโนทัศน์
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3. มิติของการส่งเสริมให้ มีการตัดสินใจ	3. ด้านสุขภาพและการทำงานของร่างกาย
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4. มิติของความท้าทายของงาน	4. ด้านสังคมและเศรษฐกิจเป็นการประเมินการประกอบอาชีพ
5. การบูรณาการทางสังคม	5. มิติของชีวิตการทำงาน	
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน		
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม		

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน ประกอบด้วย 8 ด้าน

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทน คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

สรุปได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกาย อุปกรณ์ วัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติมีเพียงพอและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

สรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย คือ สภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติมีเพียงพอและสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของสมาชิกครอบครัวด้วยพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสามารถใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจการให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ควรให้โอกาสได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงาน มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากการกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในการหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน คือ ความรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากการกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะมีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า สิทธิส่วนบุคคล คือ สิทธิที่จะได้รับ ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุลได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

สรุปได้ว่า การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คือ การจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต การแบ่งเวลาระหว่างอาชีพ และเรื่องส่วนตัวได้อย่างดี

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำที่ตนทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม คือ งานที่ทำนั้น รับผิดชอบและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

ผู้วิจัยได้จกนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน ประกอบด้วย 8 ด้าน มาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัย และจัดทำแบบสอบถามเพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ข้อมูลทั่วไปของสำนักทางหลวงที่ 12

ความเป็นมา

ทางหลวงเป็นปัจจัยพื้นฐานการพัฒนาประเทศ เราจะเห็นในอดีตนับย้อนหลังกลับไป 100 ปีที่ผ่านมา บ้านเมืองของเรายังเป็นสังคมของชนบทเกือบทั่วทั้งประเทศ พอเริ่มมีการสร้างทางการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ก็ตามหลังมานับตั้งแต่ทางด้านเศรษฐกิจ การสาธารณสุข การศึกษา ทางด้านการปกครอง รวมไปถึงทางด้านความมั่นคงของประเทศ การพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ กรมทางหลวงเป็นองค์กรแรกที่บุกเบิกเส้นทางเพื่อนำไปสู่ความเจริญของประเทศ ในวาระที่กรมทางหลวงได้พัฒนาประเทศมาเป็นปีที่ 100 ในวันที่ 1 เมษายน 2555 วารสารทางหลวงจึงขอ นำเอาประวัติของกรมทางหลวงมาบันทึกไว้เพื่อให้อนุชนรุ่นหลังได้ศึกษาไว้ประดับความรู้ เรื่องประวัติของกรมทางหลวงนั้น ที่จริงแล้วได้มีการพิมพ์เผยแพร่กันมาหลายครั้งหลายวาระแล้ว นับตั้งแต่ในวาระ 60 ปี 72 ปี 80 ปี 84 ปี และ 90 ปี ตามลำดับ ซึ่งแล้วแต่วาระก็จำเป็นที่จะต้องนำเสนอประวัติของกรมทางตลอดมา ในวาระกรมทางหลวงครบ 100 ปี ในปีนี้ก็เช่นกัน เราจำเป็นต้องนำเสนอประวัติเก่า ๆ ที่เคยเผยแพร่มาแล้ว นำมาเสนอต่อ อาจมีการเสริมเกร็ดประวัติบางแง่มุม เช่น สำเนาเอกสารในครั้งที่มีพระบรมราชโองการแต่งตั้งหม่อมอนุรุทธท้าวเป็นอธิบดีกรมทางเป็นท่านแรก ซึ่งเอกสารชิ้นนี้ วารสารของเราได้ไปขอคั่นหามาจากหอสมุดแห่งชาติ ซึ่งจะทำให้ประวัติศาสตร์ของเรามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กรมทางหลวงได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อ 1 เมษายน ร.ศ.131 ตรงกับ พ.ศ. 2455 แต่เดิมนั้นจะมีแต่กรมคลอง ซึ่งอยู่ในกระทรวงเกษตราธิการล่วงมาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ยุบกรมคลองมาขึ้นอยู่กับกระทรวงโยธาธิการ และให้ชื่อว่า “กรมทาง” ให้เปลี่ยนชื่อกระทรวงโยธาธิการเป็นกระทรวงคมนาคมตามประกาศจัดราชการรัตนโกสินทรศก 131

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดล พระมกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวมีพระราชโองการ คำรัสเหนือเกล้าฯ ว่า กระทรวงโยธาธิการเป็นกระทรวงสำคัญอันหนึ่ง ซึ่งเป็นหน้าที่จะดำรงและ

จัดการส่งข่าวสารแลทำทางบกทางน้ำ เพื่อให้การ ไปมาค้าขายของมหาชนในระหว่าง
 กรุงเทพมหานครกับหัวเมืองมณฑลต่าง ๆ ฤาในระหว่างหัวเมืองกับหัวเมืองในพระราชอาณาจักร
 สยาม และในระหว่างพระราชอาณาจักรสยามกับอาณาเขตต่างประเทศได้ติดต่อถึงกันได้ อันเป็น
 ทางให้เจริญผลประโยชน์แก่กรุงสยาม แต่เวลานี้มีราชการบางอย่าง ยังไม่เป็นระเบียบอันดี มีการ
 ก้าวก่ายกันอยู่บ้าง สมัยนี้สมควรที่จะจัดราชการในกระทรวงโยธาธิการให้ลงระเบียบเป็นอันดี จึงมี
 พระบรมราชโองการดำรัสสั่งว่าให้ยกกรมคลองจากกระทรวงเกษตรธิการมาขึ้นอยู่ในกระทรวง
 โยธาธิการอีกกรมหนึ่งเป็นกรมทาง มีหน้าที่ทำทางบกและทางน้ำ ส่วนกระทรวงโยธาธิการตามรูป
 โยธาธิการใหม่ นั้น ให้คงมีหน้าที่ดำริห์แลจัดการส่งข่าวสารและการทำทางน้ำทางบก ดังได้กล่าวมาแล้ว
 ข้างต้น คงให้มีกรมขึ้นกระทรวงนี้ คือ กรมรถไฟ 1 กรม ไปรษณีย์โทรเลข 1 กรมทาง 1 เป็นต้น

กระทรวงคมนาคม ด้วยความสามารถของหลวงเสนาบดีวงศัรวัดณ์ ซึ่งได้ใช้ความพยายาม
 เป็นอย่างยิ่งในการยกฐานะของกองทางให้ขึ้นเป็นกรม จนประสบความสำเร็จ ดังความ
 ในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมพุทธศักราช 2484 มาตรา 17 หน้าที่ราชการใน
 กระทรวงคมนาคม แยกเป็น

1. สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมการขนส่ง
4. กรมเจ้าท่า
5. กรมไปรษณีย์โทรเลข
6. กรมรถไฟ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
 ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วย กระทรวง,ทบวง,กรม เสียใหม่ จึงทรง
 พระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภา
 ผู้แทนราษฎร ดังต่อไปนี้ หน้าที่ราชการในกระทรวงคมนาคม แยกเป็น

1. สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี
2. สำนักงานปลัดกระทรวง
3. กรมทางขนส่ง
4. กรมเจ้าท่า
5. กรมทางหลวงแผ่นดิน
6. กรมไปรษณีย์โทรเลข

กรมทางจึงมีชื่อสื่อย่อต่อท้ายว่า “กรมทางหลวงแผ่นดิน” ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว อธิบดีในสมัยนี้ได้แก่ พลตรีหาญ อุดมสรยุทธ ซึ่งได้รับตำแหน่งมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496 จนถึง พ.ศ. 2500 ยุคนี้เริ่มจะมีต่างประเทศให้งบประมาณช่วยเหลือในการก่อสร้างทาง นับเป็นครั้งแรก เพราะแต่เดิมนั้น การก่อสร้างทางใช้เงินงบประมาณของประเทศทั้งสิ้น องค์การบริหารวิเทศกิจ หรือ I.C.A. (ย่อมาจาก International Cooperation Administration) ได้ให้ความช่วยเหลือในการก่อสร้างทางสายมิตรภาพ ซึ่งทางสายนี้ นับเป็นทางสายแรกที่ก่อสร้างโดยใช้วิทยากรและมาตรฐานทางตามแบบสากล จากนั้นมากรมทางก็ได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศเสมอมา จาก พ.ศ. 2500 ถึง พ.ศ. 2507 คือสมัยของพลโทเสถียร พจนานนท์ เป็นอธิบดี นโยบายงานทางในสมัยนี้ เน้นหนักไปทางด้าน การก่อสร้างทางสายประธานและสายรองประธาน กับทั้งบูรณะทางเก่าให้ได้ มาตรฐานเพื่อให้ทางมีมาตรฐานดีทั่วประเทศ ในตอนปลาย ๆ สมัยของท่านผู้นี้ กรมทางได้อินเข้าไปสังกัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติตามพระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2506 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควร โอนกิจการบริหารระหว่างกระทรวง ทบวง กรมเดิม กับ กระทรวง ทบวง กรมซึ่งมีการปรับปรุงใหม่ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติ ขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะรัฐสภา ดังต่อไปนี้ ให้โอนอำนาจ และหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรมทางหลวงแผ่นดิน กระทรวงคมนาคม ที่มีอยู่และบรรดาอำนาจ และหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวงแผ่นดิน กระทรวงคมนาคมไปเป็นอำนาจและหน้าที่ของกรมทางหลวง กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติและ เจ้าหน้าที่ในกรมทางหลวง กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ แล้วแต่กรณี มาตรา 24 ให้โอนบรรดา กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้างและเงินงบประมาณของกรมทางหลวงแผ่นดิน กระทรวงคมนาคม ไปเป็นของกรมทางหลวง กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ มาตรา 25 ให้โอน บรรดาอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการกระทรวงคมนาคม เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของกรมทาง หลวงแผ่นดินที่มีอยู่ และบรรดาอำนาจและหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของกรมทางหลวงแผ่นดิน ไปเป็น อำนาจและหน้าที่ของกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงพัฒนาการ แห่งชาติแล้วแต่กรณี มาตรา 26 ให้โอนบรรดาอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกรมโยธา เทศบาล กระทรวงมหาดไทย เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของกองทางหลวงจังหวัดและชนบทที่มีอยู่ และบรรดาอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกรมโยธา เทศบาล กระทรวงมหาดไทย เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของกองทางหลวงจังหวัดและชนบทที่มีอยู่ และบรรดาอำนาจและหน้าที่ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกรมโยธา

เทศบาล กระทรวงมหาดไทย เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของทางหลวงจังหวัดและชนบท ไปเป็น
อำนาจและหน้าที่ของกรมทางหลวงแผ่นดิน กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ มาตรา 27 ให้โอนบรรดา
กิจการ ทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้างและเงินงบประมาณของกรมโยธาเทศบาล
กระทรวงมหาดไทย เฉพาะที่เกี่ยวกับราชการของทางหลวงจังหวัดและชนบทไปเป็นของ
กรมทางหลวง กระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ”

ระหว่างสมัยของ พลโทเสถียร พจนานนท์ ก็ได้เกิดกองตำรวจทางหลวงขึ้นตามมติของ
รัฐมนตรี เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ.2503 เพื่อให้มีหน้าที่ดูแลรักษาและป้องกันมิให้ตำรวจทาง
หลวงชำรุดเสียหายเร็วกว่าที่ควร เพื่อควบคุมตรวจตรายานพาหนะที่เดินบนทางหลวงและ
การจราจร ในทางหลวงให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการนั้น ตลอดจนป้องกันปราบปราม
อาชญากรรมที่เกิดขึ้นบนทางหลวงมีหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องคือ กรมทางหลวง และกรมตำรวจ
โดยมีข้อตกลงระหว่างสองกรมคือ ให้กองตำรวจทางหลวงรับงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ จากกรม
ทางหลวง เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการและที่พัก ค่าอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้
ในการปฏิบัติงาน ส่วนสายการบังคับบัญชาให้ขึ้นตรงต่อกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กรม
ตำรวจ ตามกฎหมาย เริ่มเปิดดำเนินการครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม พ.ศ. 2503 จาก พ.ศ. 2507-
2512 นายอุทัย วุฒิกุล ก็ขึ้นดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมทางหลวงต่อจาก พลโทเสถียร พจนานนท์
นโยบายงานทางในยุคนี้มุ่งยกระดับสภาพทางที่มีอยู่แล้วให้เข้ามาตรฐาน ปรับปรุงทางหลวงที่มี
ปริมาณการจราจรสูงในด้าน Structural Standard เพื่อให้มีทางหลวงเชื่อมโยงกันทั่วประเทศโดยเร็ว
ต่อจากสมัยของนายอุทัย วุฒิกุล ซึ่งต่อมาได้ย้ายไปเป็นปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ
นายเฉลียว วัชรพุกก็ ได้เข้ารับตำแหน่งอธิบดีเมื่อวันที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2512-2521 ยุคนี้นอกจาก
จะดำเนินการบูรณะทางเก่าให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างทางเพื่อพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคมแล้ว
ยังต้องเร่งรัดการก่อสร้างทางในเขตที่มีการปฏิบัติการของผู้ก่อการร้ายในภาคต่าง ๆ อีกด้วย ทำให้
เจ้าหน้าที่กรมทางหลวงต้องสูญเสียชีวิตไปหลายคน แต่เจ้าหน้าที่ทุกคนก็ยินดีสละความสุขส่วนตัว
และชีวิตเพื่อเข้าปฏิบัติงานด้วยความอดทน เหนื่อยยาก เสี่ยงภัยในท้องที่ป่าเขาทุรกันดาร ที่มี
ผู้ก่อการร้ายคอยดักรังควานและโจมตีด้วยอาวุธนานาชนิด ทั้งนี้เพื่อความมุ่งหมายที่จะให้
ประเทศชาติพัฒนาก้าวหน้าและมีความอิสระมั่นคงเป็นปึกแผ่นตลอดไป

รายนามท่านอธิบดีตั้งแต่เริ่มสถาปนากกรมทางจนปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้

1. อธิบดีท่านแรก คือ พระยาสวัสดิ์วรดิถี หรือ หม่อมอนุรุทธทวา (ม.ร.ว. สายหยุด
สันทวงศ์) พ.ศ. 2455-พ.ศ. 2457
2. มหาอำมาตย์โท พระยาสารศาสตรศิริลักษณ์ (สรรเสริญ สุขยางค์) ท่านผู้นี้การดำรง
ตำแหน่งอธิบดีแปลก คือ ช่วง พ.ศ. 2458-พ.ศ. 2460 ท่านได้เป็นเจ้ากรม แต่ในช่วง

พ.ศ. 2460-2470 ท่านถูกลดตำแหน่งลงมาเป็นแค่ นายช่างเอก หัวหน้ากรมทาง เนื่องจาก ใน พ.ศ. 2460 ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 บรรดานายช่างฝรั่งเศสชาวยุโรปที่กรมทางได้จ้างไว้ได้ถูกจับ ในฐานะเป็นชนชาติศัตรู ทำให้วิศวกรขาดแคลน ทางราชการจึงต้องโอนกรมทางให้ไปขึ้นกับ กรมรถไฟหลวง แต่ได้รับพระราชทานเงินเดือนสูงกว่าชั้นเจ้ากรม

3. อำมาตย์เอก พระยาเสถียร ฐาปนกิจ (ควง บุนนาค) นายช่างเอกหัวหน้ากรมทาง พ.ศ. 2470-พ.ศ. 2475 ระหว่าง พ.ศ. 2476-พ.ศ. 2484 ไปขึ้นอยู่กับกรมโยธาเทศบาล

4. หลวงเดชาดิวงส์วรลักษณ์ (พันตรี หม่อมหลวงกรี เดชาดิวงส์) พ.ศ. 2484-พ.ศ. 2486

5. อำมาตย์เอกพระพิศาลสุขุมวิท (ประสพ สุขุม) พ.ศ. 2486-พ.ศ. 2487

6. รองอำมาตย์เอก นายปฐม คชเสนี เริ่มใช้ชื่อ กรมทางหลวง พ.ศ.2487-2489

7. หลวงเพชรเกษมวิถีสวัสดิ์ (แถม เพชรเกษม) ยุคนี้ใช้ชื่อ กรมทางหลวงแผ่นดิน พ.ศ. 2489-2496

8. พลตรีหาญ อุดมสรยุทธ์ พ.ศ. 2496-พ.ศ. 2500

9. พลโทเสถียร พจนานนท์ พ.ศ. 2500-2 ม.ค. 2507

10. นายอุทัย วุฒิกุล ยุคนี้เริ่มกลับมาใช้ชื่อว่า กรมทางหลวงอีกครั้ง โดยตัดคำว่า “แผ่นดิน” ออก 2507-2512

11. นายเฉลียว วัชรพุกก์ พ.ศ. 2512-พ.ศ. 2522

12. นายเสรี สืบสงวน พ.ศ. 2522-พ.ศ. 2526

13. นายมนัส คอวนิช พ.ศ. 2526-พ.ศ. 2527

14. นายจำลอง ศาลิกูปต์ พ.ศ. 2527-พ.ศ. 2529

15. นายเสถียร วงศ์วิเชียร พ.ศ. 2529-พ.ศ. 2533

16. นายศรีพร คำหมาย พ.ศ. 2533-พ.ศ. 2535

17. นายสนั่น ศรีรุ่งโรจน์ พ.ศ. 2535-พ.ศ. 2539

18. นายประพล สมุทรประภูต พ.ศ. 2539-พ.ศ. 2540

19. นายศรีสุข จันทรางศุ พ.ศ. 2540-พ.ศ. 2543

20. นายลิขิต ขาวเชียร พ.ศ. 2543-พ.ศ. 2544

21. นายจารึก อนุพงษ์ พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2545

22. นายเทิดศักดิ์ เศรษฐมานพ พ.ศ. 2545-พ.ศ. 2548

23. นายชัยสวัสดิ์ กิตติพรไพบูลย์ พ.ศ. 2548-พ.ศ. 2549

24. นายทรงศักดิ์ แพเจริญ พ.ศ. 2549-พ.ศ. 2550

25. นายนิกร บุญศรี พ.ศ. 2550-พ.ศ. 2551

26. นายสุพจน์ ทรัพย์ล้อม พ.ศ. 2551-พ.ศ. 2552
27. นายวีระ เรืองสุขศรีวงศ์ พ.ศ. 2552-พ.ศ. 2554
28. นายวันชัย ภาคลักษณ์ พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2556
29. นายชัชวาลย์ บุญเจริญกิจ พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2557
30. นายชูศักดิ์ เกวี พ.ศ. 2557-ปัจจุบัน

ข้อมูลทั่วไปของสำนักทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี)

เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม ตั้งขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2484 ชื่อ “เขตการทางจะเขิงเทรา” ตั้งอยู่ที่ถนนมหาจักรพรรดิ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จังหวัดจะเขิงเทรา ซึ่งเป็นที่ดินทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2511 ได้ย้ายที่ตั้งสำนักงานมาอยู่ที่ ถนนเฉลิมจอมพล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเดิมเป็นที่ดินของกระทรวงมหาดไทยแต่ภายหลังได้โอนให้กรมทางหลวง และใช้ชื่อสำนักงานว่า “เขตการทางจะเขิงเทรา ที่ศรีราชา” ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สำนักงานทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี)” และในปี พ.ศ. 2538 กรมทางหลวงได้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 11 กองกับ 26 สำนัก สำนักงานทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี) ได้เลื่อนฐานะขึ้นเป็นสำนัก ชื่อว่า “สำนักทางหลวงที่ 12 (ชลบุรี)” จนถึงปัจจุบัน

รายนามผู้อำนวยการสำนักทางหลวงที่ 12

- นายสุทิน ขัตติยะมาน พ.ศ. 2537-2539
- นายบุญเลิศ นาคะศิริ พ.ศ. 2539-2540
- นาย วีรวัฒน์ ปัทมดิลก พ.ศ. 2540-2545
- นายสุวิทย์ หาญวงศ์ พ.ศ. 2545-2552
- นายก้องเกียรติ จันทร์หิรัญ พ.ศ. 2552-2555
- นายอดุลย์ เชาว์วาทีน พ.ศ. 2555-2556
- นายกมล หมั่นท่า พ.ศ. 2556-ปัจจุบัน

สำนักทางหลวงที่ 12 ประกอบด้วย ส่วน/ฝ่าย/งาน แขวงการทาง และสำนักงานบำรุง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

ส่วนแผนงาน มีหน้าที่ ดังนี้

1. รวบรวม วิเคราะห์และวางแผนงานบำรุง และก่อสร้างทาง
2. วางแผนการผลิต การบำรุงรักษาเครื่องหมาย สัญญาณจราจร ไฟฟ้าแสงสว่าง การตรวจสอบน้ำหนักยานพาหนะ การซ่อมแซมอาคารสำนักงาน บ้านพักและการอำนวยความสะดวกปลอดภัยต่าง ๆ

3. วางแผนการใช้เครื่องจักร
4. ตรวจสอบและจัดทำแผนดำเนินงานของสำนักทางหลวง
5. ดำเนินการและควบคุมการดำเนินการด้านอำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

6. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อประกอบการพิจารณาในการวางแผน

7. ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน

ส่วนอำนวยความสะดวก มีหน้าที่ ดังนี้

1. บำรุงรักษาเครื่องหมาย สัญญาณจราจร ไฟฟ้าแสงสว่าง การตรวจสอบน้ำหนักยานพาหนะ การซ่อมแซมอาคารสำนักงาน บ้านพักและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2. พิจารณาการขอดำเนินการใด ๆ ในเขตทางหลวง

3. ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน

ส่วนสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ ดังนี้

1. สำรวจทางและภูมิประเทศ

2. ออกแบบทางและโครงสร้างตามที่กรมมอบหมาย

3. สำรวจเพื่อการก่อสร้างทาง

ส่วนตรวจสอบและวิเคราะห์ทางวิศวกรรม มีหน้าที่ ดังนี้

1. สำรวจหาแหล่งวัสดุที่ใช้ในงานทาง

2. ทดลอง ตรวจสอบคุณภาพวัสดุ และออกแบบส่วนผสมวัสดุ

3. แนะนำ แก้ไขการใช้วัสดุในงานทาง

4. ตรวจสอบ วิเคราะห์ ความเสียหายของทาง

5. ออกแบบแนะนำโครงสร้างชั้นทาง

6. ออกแบบและควบคุมผิวทางแอสฟัลท์

ส่วนกฎหมายและกรรมสิทธิ์ที่ดิน มีหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทาง

2. ดำเนินงานจัดหาและรักษาที่ดินนอกเขตทาง

3. ควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับเขตทางหลวง ที่ดินและทรัพย์สิน

4. พิจารณาอนุมัติการขอทำนิติกรรมตามที่ได้รับมอบอำนาจ

5. ให้คำปรึกษาที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ

6. ดำเนินคดีทางแพ่งและอาญา

7. ดำเนินการทางวินัย

ส่วนเครื่องจักรกล มีหน้าที่ ดังนี้

1. วางแผนการซ่อมเครื่องจักรและยานพาหนะให้เป็นไปตามแผนงานบำรุงรักษา
2. ดำเนินการและควบคุมการดำเนินการซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ

และเครื่องมือเครื่องใช้ของสำนักทางหลวง

ส่วนควบคุมงานก่อสร้างทาง มีหน้าที่ ดังนี้

1. ควบคุมการดำเนินงานก่อสร้างทาง
2. ดูแลและควบคุมงานก่อสร้างทางโดยวิธีจ้างเหมา

ส่วนบริหารงานทั่วไป ดูแลและรับผิดชอบ 3 งาน ได้แก่ งานสารบรรณ งานการเงิน

และบัญชี งานพัสดุและสัญญา ซึ่งมีหน้าที่ ดังนี้

1. งานรับ-ส่ง หนังสือ วิทยุ รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เป็นความลับ
2. วางแผน สรรหา บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานราชการ
3. ดำเนินการบริหารงานด้านบุคลากรของสำนัก ฯ ทั้งหมด
4. วางแผนและควบคุมการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนเครื่องจักรกล

ของสำนัก ฯ

5. วางแผนและควบคุมการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ตามระเบียบ ฯ ว่าด้วยการพัสดุ ฯ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับรายงานต่าง ๆ ตามระเบียบโดยประสานงานกับทุกส่วน ฝ่าย
7. ติดตามเร่งรัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามนโยบาย
8. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารของสำนัก ฯ
9. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แขวงทางหลวง และสำนักงานบำรุงทางในสังกัด ได้แก่ แขวงทางหลวงฉะเชิงเทรา

แขวงทางหลวงชลบุรี แขวงทางหลวงจันทบุรี แขวงทางหลวงระยอง แขวงทางหลวงตราด และสำนักงาน

บำรุงทางชลบุรีที่ 2 มีหน้าที่ ดังนี้

1. วางแผนงานบำรุงปกติ บำรุงพิเศษ บำรุงตามกำหนดเวลา
2. งานบูรณะและงานรักษาสภาพทาง
3. แผนดำเนินงาน และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่วางไว้
4. บำรุงรักษาเครื่องจักรยานพาหนะ

ลักษณะที่ตั้ง/ อาณาเขต

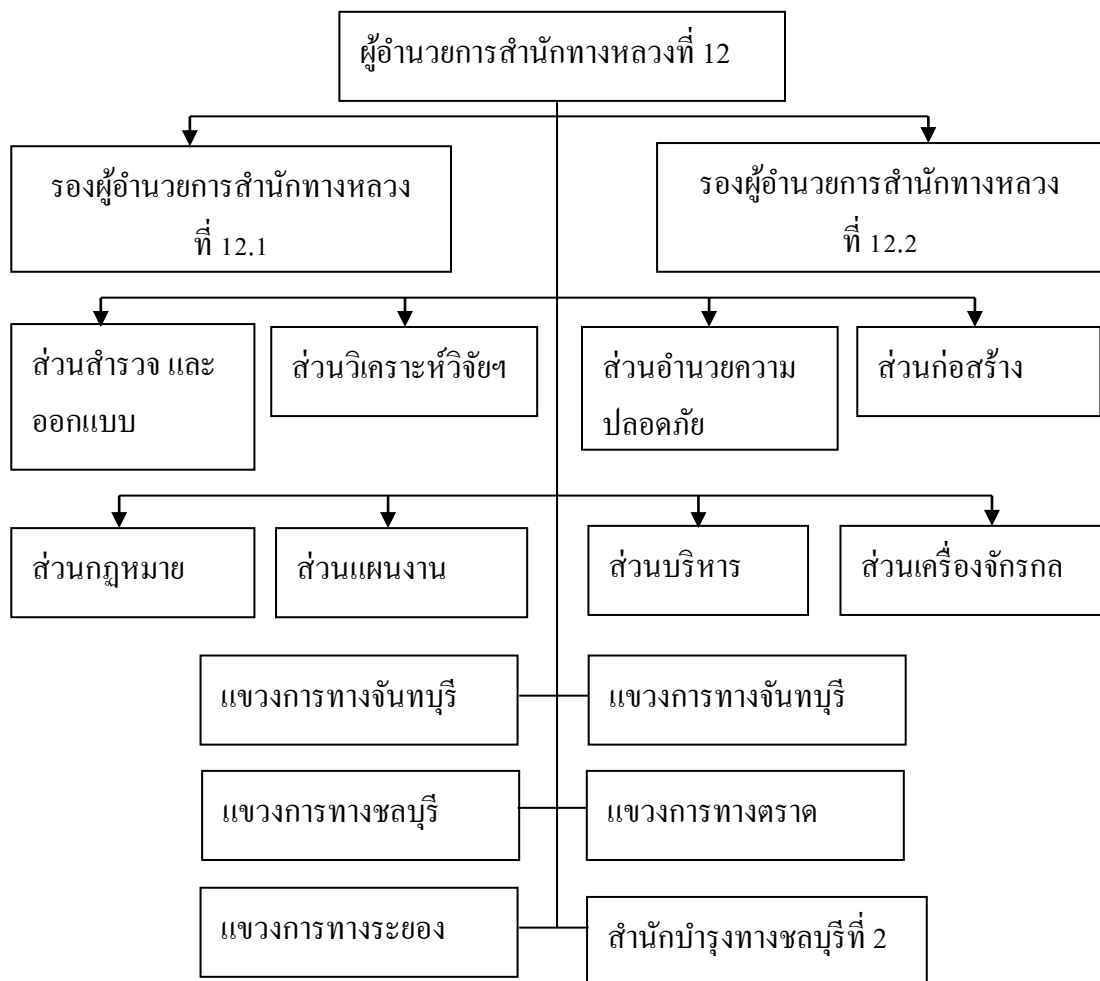
สำนักทางหลวงที่ 12 ปัจจุบันตั้งอยู่ ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พื้นที่ประมาณ 4 ไร่

ประชากร

บุคลากรในสำนักทางหลวงที่ 12 มีประมาณ 187 คน

ข้าราชการ	จำนวน 67 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 48 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 22 คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน 50 คน

โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่



ภาพที่ 2-1 โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่สำนักงานหลวงที่ 12

วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นหนึ่งด้านบำรุงทางที่มุ่งสร้างความปลอดภัย และความสวยงามของทางหลวงพร้อมพัฒนาระบบงานเพื่อสนองตอบผู้ใช้บริการ

พันธกิจ

1. บูรณาการด้านบำรุงรักษาทาง
2. พัฒนาโครงข่ายทางหลวงเพื่อเชื่อมโยงการขนส่งและแหล่งท่องเที่ยว
3. ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของทางหลวงให้ได้มาตรฐานสากล
4. มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาโครงข่ายทางหลวง เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและการขนส่งสินค้าเกษตรกรรม และอุตสาหกรรมท้องถิ่น
2. ดำรงไว้และปรับปรุงแก้ไขจุดเสี่ยงอันตราย
3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทุกระบบงาน
4. สร้างและพัฒนาระบบเครือข่ายกรมทางหลวงกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง

กลยุทธ์

1. ปรับปรุงและรักษาทางหลวงให้สวยงาม
2. วิเคราะห์โครงข่ายทางหลวงพร้อมวางแผนปรับปรุงและพัฒนาทางหลวงที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน
3. ดำรงไว้ ปรับปรุงจุดเสี่ยงอันตรายทุกสายทาง
4. ปรับปรุงอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมบุคลากรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
6. จัดการความรู้เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกรมทางหลวง
8. เพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุกูล เทศกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียน กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงตรา เขต 1 โดยศึกษาจาก วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุกัญญา มาลาอี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

กรณีศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานงานและสถานภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประเภทโรงเรียนพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีคุณภาพสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาส จำแนกตามสายงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานบริหารมีคุณภาพชีวิตสูงกว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอน และจำแนกตามสถานภาพพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นพวรรณ วีรโพนสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยเรียงจากลำดับมากที่สุดไปน้อย ดังนี้

- 1) ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
- 2) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม
- 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- 6) ด้านความสามารถพัฒนาของบุคคล
- 7) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 8) ด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน

และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษาและรายได้ โดยรวมไม่แตกต่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศ อายุ เงินเดือนและรายได้พิเศษไม่แตกต่างกัน ส่วนตามอายุงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และตามวุฒิการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกัน ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ศิริวรรณ สุวรรณโชติ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สังกัด กรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาพรวมของคุณภาพชีวิตข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรีภายหลังการปฏิรูประบบราชการ อยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เห็นควรผู้บริหารระดับสูงในส่วนภูมิภาคและส่วนกลางควรปรับปรุงคุณภาพชีวิตราชการในด้านต่าง ๆ โดยเร็ว

สมพล ประดับผล (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน

หลังการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณีกำลังของกองพันทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ พบว่า กำลังพลส่วนใหญ่ของกองทหารช่างที่ 2 รักษาพระองค์ มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตหลังการปฏิรูประบบราชการ ทั้งในด้านชีวิตส่วนตัว และในด้านปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเรียงลำดับการมีคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ด้านการปรับปรุงโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วย ด้านการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ด้านการปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานราชการ และด้านประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ โดยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน ทั้งนี้ ช่องทางการรับรู้ได้รับจากหลายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในด้านความก้าวหน้าในชีวิตการรับราชการ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รายได้และผลตอบแทนที่ได้รับและในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ตามลำดับ

อภิชา อ่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (พระราม 6) จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการกรมธนารักษ์ (ถนนพระราม 6) จำนวน 172 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.77 อายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.07 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.33 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 58.14 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.81 เงินเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.37 2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม 6) ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพโดยในหน่วยงาน คุณค่าสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอันดับสุดท้าย 3. ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมจำแนกตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

กาญจนา คำผล (2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่มงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 70 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านระบบบังคับในการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วีระวงษ์ ไบแย้ม(2549) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน อายุราชการ และเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิวัฒน์ กิตติวารัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น ด้านธรรมเนียมในองค์การ ด้านการทำงานร่วมกัน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ยุพิน ขจรโมทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายได้ อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา และประเภทโรงเรียน

โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วย สังกัดสำนักงานการศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นางนภาพิพย์ นาคำ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ศึกษากรณี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท รายได้ที่นอกเหนือจากเงินเดือนส่วนใหญ่ไม่มี ผลการศึกษาโดยรวม และมีมิติทั้ง 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ด้านการสร้างประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิต จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และรายได้พิเศษ ทดสอบแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีความแตกต่างกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คือปัจจัยระดับการศึกษามีความแตกต่างกันระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนอีกปัจจัยอื่นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ระดับ

การศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยเพศ และระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย.

ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและความปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

ดวงจินดา สอนยศ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีในภาพรวมทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการบริการขั้นพื้นฐาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านอาหารและโภชนาการ อยู่ในระดับดีมาก โดยให้ความสำคัญในอันดับ 2 ส่วนด้านการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับดีมาก การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอายุ สถานภาพสมรส และอายุราชการ มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จารุวรรณ สังข์เอียด (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด โดยด้านชีวิตการทำงานกับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

ที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการใช้และพัฒนาศักยภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และด้านความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยหลายท่านได้ศึกษาไว้ สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงานและธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 187 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 187 คน ซึ่งกำหนดขนาด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05

การใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือขนาดของประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มของกลุ่มที่ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{187}{1 + (187)(.05)^2}$$

$$n = 128 \text{ คน}$$

ดังนั้น จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 128 คน เมื่อได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างแยกตามหมู่บ้านด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional random sampling) โดยใช้สูตรดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง แยกตามสถานภาพ	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน	X	จำนวนประชากรในแต่ละ ตำแหน่ง
				จำนวนประชากรทั้งหมด

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร	จำนวนตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	67	46
2	ลูกจ้างประจำ	48	33
3	พนักงานราชการ	22	15
4	ลูกจ้างชั่วคราว	50	34
รวม		187	128

วิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาเป็นตัวแทนของประชากรวิจัยทั้งหมด คือ การสุ่มตัวอย่างที่ไม่คำนึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended response questions) แบบมี 2 คำตอบ (Dichotomous choice questions) และมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice questions)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกได้ 8 ด้าน ดังนี้คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็น Rating scale ประเมินค่า 4 ระดับ คือ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วย

น้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบ Likert scales โดยมีลักษณะคำถามเชิงบวก (Positive) เป็นคำถามที่มีระดับคะแนนตามลำดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยมาก	คะแนนเท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	คะแนนเท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จากนั้นมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถาม มีทั้งหมด 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12

ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เป็นแบบประเมินค่า 4 ระดับ

3. นำแบบสอบถามที่ฉบับร่างเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยให้ตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) การใช้ถ้อยคำภาษา สำนวน ความชัดเจนในข้อคำถามและครอบคลุมเรื่องที่ศึกษา จำนวน 3 ท่าน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. นายกมล หมั่นท่า ผู้อำนวยการสำนักงานหลวงที่ 12

3. ว่าที่ร้อยเอก ระวี บุญญาพวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานหลวงที่ 12

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงใช้เก็บข้อมูลจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ให้ครบจำนวนตามกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 128 คน
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย
3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี สถิติที่ใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ โดยการทดสอบค่า t-test อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบ (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยการทดสอบแบบ LSD (Least-signifant different)

เกณฑ์การแปลผล

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2547)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{(4-1)}{4} = 0.75 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 3.26-4.00 เห็นด้วยมากที่สุด

หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ดีมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.25 เห็นด้วยมาก

หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76-2.50 เห็นด้วยน้อย

หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดีน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.75 เห็นด้วยน้อยที่สุด

หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
ดีน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 128 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	35.16
หญิง	83	64.84
รวม	128	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	25	19.53
30 ปีขึ้นไป -40 ปี	51	39.84
41 ปีขึ้นไป -50 ปี	39	30.47
51 ปีขึ้นไป	13	10.16
รวม	128	100.00
3. การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	3	2.35
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	2	1.56
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	26	20.31
ปริญญาตรี	81	63.28
สูงกว่าปริญญาตรี	16	12.50
รวม	128	100.00
4. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	46	35.94
ลูกจ้างประจำ	33	25.78
พนักงานราชการ	15	11.72
ลูกจ้างชั่วคราว	34	26.56
รวม	128	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	54	42.19
10-20 ปี	39	30.47
20 ปีขึ้นไป	35	27.34
รวม	128	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	27	21.09
10,000-15,000 บาท	37	28.91
15,001-20,000 บาท	20	15.63
20,001-25,000 บาท	37	28.91
สูงกว่า 25,000 บาท	7	5.46
รวม	128	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.84 และเพศชาย ร้อยละ 35.16 มีอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มากที่สุดร้อยละ 39.84 รองลงมาคือ อายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี ร้อยละ 30.47 อายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 19.53 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 10.16 เป็นอันดับสุดท้าย สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุดร้อยละ 63.28 รองลงมาคือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 20.31 สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 12.50 มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 2.34 และมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 1.56 เป็นอันดับสุดท้าย มีตำแหน่งข้าราชการ มากที่สุด ร้อยละ 35.94 รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 26.56 ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 25.78 และพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.72 เป็นอันดับสุดท้าย มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.19 รองลงมาคือ 10-20 ปี ร้อยละ 30.47 และ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 27.34 เป็นอันดับสุดท้าย มีรายได้ 10,000-15,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท มากที่สุด เป็นร้อยละ 28.91 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท เป็นร้อยละ 21.09 รายได้ 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 15.63 และสูงกว่า 25,000 บาท เป็นร้อยละ 5.46 เป็นอันดับสุดท้าย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวม
จำแนกตามด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	2.54	0.49	มาก	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.15	0.50	มาก	1
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.82	0.40	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.91	0.57	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.02	0.44	มาก	3
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.04	0.47	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.96	0.33	มาก	4
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.85	0.38	มาก	6
ภาพรวม	2.91	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาตามด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับมาก คือด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.47$) ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.44$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.33$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.91$, $SD = 0.57$) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.38$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.82$,

SD = 0.40) และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.54$, SD = 0.49)

ตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	-	52 (40.63)	69 (53.90)	7 (5.47)	2.35	0.58	น้อย	3
2. ท่านเห็นด้วยกับสิทธิ์และสวัสดิการที่ได้รับ	2 (1.56)	76 (59.38)	49 (38.28)	1 (0.78)	2.62	0.53	มาก	2
3. ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3 (2.34)	80 (62.50)	44 (34.38)	1 (0.78)	2.66	0.54	มาก	1
ภาพรวม					2.54	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4-3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.54$, SD = 0.55) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.66$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับสิทธิ์และสวัสดิการที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 0.53$) และ อันดับสุดท้ายคือท่านเห็นด้วยว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.35$, $SD = 0.58$)

ตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับ การมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำนักงานอุปกรณ์ ประจำสำนักงานที่ เอื้ออำนวยต่อ การปฏิบัติงาน	14 (10.94)	80 (62.50)	34 (26.56)	-	2.84	0.59	มาก	3
2. ท่านเห็นด้วยว่า สถานที่ทำงาน มี ความสะอาด ปลอดภัยและ มีอากาศถ่ายเท สะดวก	50 (39.06)	69 (53.91)	9 (7.03)	-	3.32	0.60	มากที่สุด	1

ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
3. ท่านเห็นด้วย กับการพัฒนาและ ปรับปรุงพื้นที่ให้ เหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	48 (37.50)	69 (53.91)	11 (8.59)	-	3.29	0.62	มากที่สุด	2
	ภาพรวม				3.15	0.60	มาก	

จากตารางที่ 4-4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.15, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอันดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.32, SD = 0.60$) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.62$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นด้วยกับการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์ ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.59$)

ตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยว่างาน ที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	9 (7.03)	91 (71.09)	28 (21.88)	-	2.85	0.52	มาก	1
2. ท่านเห็นด้วยกับ การได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาให้มี โอกาส ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้	6 (4.69)	93 (72.65)	29 (22.66)	-	2.82	0.49	มาก	2
3. ท่านเห็นด้วยกับ การได้ศึกษาค้นหา วิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	8 (6.25)	85 (66.41)	35 (27.34)	-	2.79	0.54	มาก	3
	ภาพรวม				2.82	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4-5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของ
บุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.82$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด
สรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อันดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยว่า
งานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.85$,

SD = 0.52) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสศึกษาต่ออบรมสัมมนา เพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.82$, SD = 0.49) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นด้วยกับ

การได้ศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.79$, SD = 0.54)

SD = 0.54)

ตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับ การได้รับมอบหมายงาน ที่ใช้ความสามารถและ รับผิดชอบมากขึ้น	18 (14.06)	76 (59.38)	33 (25.78)	1 (0.78)	2.87	0.64	มาก	3
2. ท่านเห็นด้วยกับ ความมั่นคงในหน้าที่ การงานที่ปฏิบัติอยู่	27 (21.09)	75 (58.59)	25 (19.54)	1 (0.78)	3.00	0.66	มาก	1
3. ท่านเห็นด้วยกับ โอกาสความก้าวหน้า ในสายงานที่ปฏิบัติอยู่	21 (16.41)	71 (55.47)	35 (27.34)	1 (0.78)	2.88	0.68	มาก	2
ภาพรวม					2.92	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4-6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อันดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.00$ ($SD = 0.66$) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับโอกาสความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.68$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นด้วยกับการได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.87$, $SD = 0.64$)

ตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ลูกน้องในทุก ๆ ด้าน	21 (16.41)	89 (69.53)	18 (14.06)	-	3.02	0.55	มาก	2
2. ท่านสามารถขอคำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี	19 (14.84)	100 (78.13)	9 (7.03)	-	3.08	0.46	มาก	1
3. หน่วยงานท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือจากส่วนฝ่ายงานอื่นเป็นอย่างดี	15 (11.72)	94 (73.44)	19 (14.84)	-	2.97	0.52	มาก	3
ภาพรวม					3.02	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4-7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

□ □ □ กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา □ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม อันดับแรกคือ ท่านสามารถขอคำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย □

(□ □ □ □ $\bar{X} = □ 3.08$, $SD = □ 0.46$) □ □ □ รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ลูกน้อง

ในทุก ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} □ = 3.02$, $SD = 0.55$) และอันดับสุดท้ายคือ หน่วยงานท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือจากส่วน ฝาย งานอื่นเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ	21 (16.41)	95 (74.22)	12 (9.37)	-	3.07	0.50	มาก	1
2. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง	18 (14.06)	90 (70.31)	20 (15.63)	-	2.98	0.55	มาก	3
3. ท่านเห็นด้วยกับการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ	20 (15.63)	96 (75.00)	12 (9.37)	-	3.06	0.50	มาก	2

 เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

ภาพรวม

3.04 0.52 มาก

จากตารางที่ 4-8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.50$ รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.06$, $SD = 0.50$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายใน

การทำงานชัดเจนทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 0.55$)

ตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับปริมาณ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย	6 (4.69)	107 (83.59)	15 (11.72)	-	2.93	0.40	มาก	2

เหมาะสมกับตำแหน่ง
หน้าที่และท่านสามารถ
ปฏิบัติงานได้เสร็จทันตาม
เวลากำหนด

2. ท่านเห็นด้วยกับการแบ่ง เวลาให้กับบุคคลใน ครอบครัวและเพื่อน	11 (8.59)	91 (71.09)	26 (20.32)	-	2.88	0.53	มาก	3
---	--------------	---------------	---------------	---	------	------	-----	---

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด				
3. ท่านเห็นด้วยกับการ ได้รับสิทธิหยุดพักผ่อน ประจำปี, วันหยุดตาม ประเพณี, วันหยุดประจำ สัปดาห์อย่างเพียงพอ	15 (11.72)	107 (83.59)	6 (4.69)	-	3.07	0.40	มาก	1
ภาพรวม					2.96	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4-9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณา
ในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อันดับแรกคือ
ท่านเห็นด้วยกับการได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์
อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.40$) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วย

กับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลากำหนด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.93$, $SD = 0.40$) และอันดับสุดท้ายคือ ท่านเห็นด้วยกับการแบ่งเวลาให้กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด				
1. ท่านเห็นด้วยกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์แก่สังคม	5 (3.91)	103 (80.47)	20 (15.63)	-	2.88	0.43	มาก	2
2. ท่านเห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับหน่วยงานอื่น	5 (3.91)	104 (81.45)	19 (14.84)	-	2.89	0.42	มาก	1
3. ท่านเห็นด้วยกับการระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	5 (3.91)	89 (69.53)	34 (26.56)	-	2.77	0.51	มาก	3
ภาพรวม					2.85	0.45	มาก	

จากตารางที่ 4-10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.85$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อันดับแรกคือ ท่านเห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.89, SD = 0.42$) รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.88, SD = 0.43$ และอันดับสุดท้ายคือท่านเห็นดีกับการร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 2.77, SD = 0.51$)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-11 การเปรียบเทียบเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	T	Sig.
ชาย	45	2.96	0.32	1.663	0.09
หญิง	83	2.89	0.22		

จากตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางเปรียบเทียบเพศชาย และเพศหญิงพบว่า ค่า $t = 1.663$ และค่า $Sig. = 0.09$ ซึ่งไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 30 ปี	2.89	0.19
30 ปีขึ้นไป -40 ปี	2.86	0.23
41 ปีขึ้นไป -50 ปี	2.99	0.28
51 ปีขึ้นไป	2.94	0.34

จากตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากที่สุดช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป-50 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.28$) รองลงมาคือ ช่วงอายุ

51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.94$, $SD = 0.34$) ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 0.19$) และช่วงอายุ 30 ปีขึ้นไป-40 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.86$, $SD = 0.23$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.37	0.12	1.91	0.13
ภายในกลุ่ม	124	8.08	0.07		
รวม	127	8.45			

จากตารางที่ 4-13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางแสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างอายุของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าค่า $F = 1.91$ และค่า $Sig. = 0.13$ ซึ่งไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.81	0.23
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	2.85	0.27
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2.91	0.24
ปริญญาตรี	2.90	0.24
สูงกว่าปริญญาตรี	3.02	0.38

จากตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากที่สุดช่วงการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.38$) รองลงมาคือ ช่วงการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.91, SD = 0.24$) ช่วงการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.24$) ช่วงการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.85, SD = 0.27$) และช่วงการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.23$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัด
ชลบุรี กับระดับการศึกษาของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.24	0.06	0.90	0.47
ภายในกลุ่ม	123	8.21	0.07		
รวม	127	8.45			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างการศึกษาของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน
จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางแสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างการศึกษาของบุคลากรกับคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
พบว่า ค่า $F = 0.90$ และค่า $Sig. = 0.47$ ซึ่งไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน
มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร
สำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับช่วงตำแหน่ง
ของบุคลากร

ตำแหน่ง	\bar{X}	SD
ข้าราชการ	3.02	0.30
ลูกจ้างประจำ	2.96	0.19
พนักงานราชการ	2.78	0.16
ลูกจ้างชั่วคราว	2.78	0.12

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
มากที่สุดตำแหน่งข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, SD = 0.30) รองลงมาคือ ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.96$, SD = 0.19) ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}
= 2.78, SD = 0.12) และตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.78$, SD = 0.16) เป็นอันดับ
สุดท้าย

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัด
ชลบุรี กับตำแหน่งของบุคลากร

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.45	0.48	8.54	0.00*
ภายในกลุ่ม	124	7.00	0.06		
รวม	127	8.45			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง
ระหว่างตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางแสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างตำแหน่งของบุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าค่า $F = 8.54$ และค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ต่อได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมตำแหน่งของบุคลากร

ตำแหน่ง	\bar{X}	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
ข้าราชการ	3.02	-		0.23*	
ลูกจ้างประจำ	2.96		-	0.18*	0.18*
พนักงานราชการ	2.78			-	
ลูกจ้างชั่วคราว	2.78				-

จากตารางที่ 4-18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) พบว่าตำแหน่งต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าแตกต่าง 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ

คู่ที่ 3 บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 10 ปี	2.84	0.20
10-20 ปี	2.90	0.24
20 ปีขึ้นไป	3.03	0.31

จากตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร □ สำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา □ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากที่สุดระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03, SD = 0.31$) รองลงมาคือ 10-20 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.90, SD = 0.24$) □ □ □ และ ต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.84, SD = 0.20$) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี กับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.78	0.39	6.40	0.00*
ภายในกลุ่ม	125	7.66	0.06		
รวม	127	8.45			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากตารางแสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าค่า $F = 6.40$ และค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10 ปี	10-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 10 ปี	2.84	-		
10-20 ปี	2.90		-	
20 ปีขึ้นไป	3.03	0.19*	0.13*	-

จากตารางที่ 4-21 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ พบว่า แตกต่าง 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4-22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.80	0.19
10,000-15,000 บาท	2.84	0.20
15,001-20,000 บาท	2.89	0.24
20,001-25,000 บาท	3.06	0.29
สูงกว่า 25,000 บาท	3.03	0.32

จากตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มากที่สุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.06$, SD = 0.29) รองลงมาคือ สูงกว่า 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.03$, SD = 0.32) 15,001-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.89$, SD = 0.24) 10,000-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.84$, SD = 0.20) และ ต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.80$, SD = 0.19) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา
จังหวัดชลบุรี กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.43	0.36	6.25	0.00*
ภายในกลุ่ม	123	7.02	0.06		
รวม	127	8.45			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้

จากตารางแสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่าค่า $F = 6.25$ และค่า $Sig. = 0.00$ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ต่อ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ของค่าเฉลี่ยบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้ ภาพรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,000-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	สูงกว่า 25,000 บาท
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.80	-				
10,000-15,000 บาท	2.84		-			
15,001-20,000 บาท	2.89			-		
20,001-25,000 บาท	3.06	0.26*	0.22*	0.17*	-	-
สูงกว่า 25,000 บาท	3.03	0.23*			-	-

จากตารางที่ 4-24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test) พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า แตกต่าง 4 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

คู่ที่ 2 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท

กลุ่มที่ 3 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท

กลุ่มที่ 4 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 4-25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
5. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
6. บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษางานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา กลุ่มตัวอย่าง 128 คน จากการคำนวณโดยสูตรของ ยามานะ (Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) นำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 ปีขึ้นไป-40 ปี การศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี รายได้ 10,000-15,000 บาท และรายได้ 20,001-25,000 บาท

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

- โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านระเบียบ

ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับต่อไปนี้ ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เป็นอันดับแรกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับมาก ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมาก ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับมาก และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในระดับมาก

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู ภูมิศึกษา

ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก กาญจนา คำผล (2549) การศึกษาจากเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับมาก และสุกัญญา มาลาอี (2547) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กรณีศึกษา สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน สายงานและสถานภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับสิทธิ์และสวัสดิการที่ได้รับ และเห็นด้วยว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก เห็นด้วยกับการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเห็นด้วยกับการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ ประจำสำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัย และมีอากาศถ่ายเทสะดวก หนาวเย็น จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน เห็นด้วยกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้ และเห็นด้วยกับการได้ศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ

การศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากร เห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพ ในการทำงานในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ เห็นด้วยกับโอกาส ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่ และเห็นด้วยกับการได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถ รับผิดชอบมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่ จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรสามารถขอคำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ลูกน้องในทุก ๆ ด้าน และหน่วยงานได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือจากส่วน ฝาย งานอื่นเป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรสามารถขอคำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพ ในการทำงานในระดับมาก

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ เห็นด้วยกับการมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับการได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ เห็นด้วยกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และท่านสามารถปฏิบัติงาน ได้เสร็จทันตามเวลากำหนด และเห็นด้วยกับการแบ่งเวลาให้กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อน สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู ตรีศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับการได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์แก่สังคม เห็นด้วยกับการร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ และ เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับหน่วยงานงานอื่น สอดคล้องกับการศึกษาของธัญญรัตน์ แยมวงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู ตรีศึกษา ครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นผู้วิจัยเป็นเพราะบุคลากรเห็นด้วยกับหน่วยงานที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์แก่สังคม จึงทำให้บุคลากรมีคุณภาพในการทำงานในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

2.1 เพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ วีรโอฟารสิทธิ์ (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีเพศต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศจึงทำให้ผลการศึกษาออกมาในทางเดียวกัน

2.2 อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอายุจึงทำให้ผลการศึกษาออกมาในทางเดียวกัน

2.3 ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีการศึกษาต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องระดับการศึกษาจึงทำให้ผลออกมาไปในทางเดียวกัน

2.4 ตำแหน่ง พบว่า ประชาชนที่มีตำแหน่งต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมงคล ลาวรรณา (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ และบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จึงทำให้บุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพในการทำงาน

2.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชาชนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัย

อาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และต่ำกว่า 10 ปี จึงทำให้บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพในการทำงาน

2.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-15,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สูงกว่า 25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จึงทำให้บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานววิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนที่ผู้ศึกษาเห็นว่าน่าจะให้ความสนใจต่อการพิจารณา และตั้งข้อสังเกตครั้งนี้ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม ต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บุคลากรเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ และด้านการบูรณาการทางสังคม บุคลากรสามารถขอคำปรึกษาความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และได้ตั้งข้อสังเกตข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เช่น

1. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม นั้น ควรมีนโยบายปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยควรให้มีการปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เข้ากับค่าครองชีพ
2. จากผลการศึกษา พบว่า คุณภาพการพัฒนาความสามารถของบุคคล นั้น ควรมีนโยบายการสนับสนุนให้บุคลากร โดยควรให้บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ได้รับการฝึกอบรม

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนและหารายได้เสริมให้กับ บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ควรให้บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้มีการประเมินเพื่อเพิ่มเงินเดือนรวมทั้งหารายได้เสริมให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ควรศึกษาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยให้ บุคลากรสำนักงานหลวงที่ 12 เข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ

บรรณานุกรม

- กาญจนา คำผล. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- จารุวรรณ สังข์เอียด. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดตราด*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงจินดา สอนยศ. (2554). *คุณภาพชีวิตของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดารณี ครุฑไทย. (2550). *ระดับความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจิตร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดุสิต ปาเชนทร์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายไฟฟ้าและเครื่องกล บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, วิทยาลัยปทุมธานี.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงนภาทิพย์ นาคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิวัฒน์ กิตติวนารัตน์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษากรณี
สำนักงานใหญ่ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุศุล เทศกุล. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2547). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนา, 7(1), 22-25.
- มงคล ทารรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
(วช.). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุพิน ขจรโมทย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ โรงเรียน
ของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม
ไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะสังคมศาสตร์, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีระวงษ์ ใบแย้ม. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล
ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ สุวรรณโชติ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของ
ข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพล ประดับผล. (2548). คุณภาพชีวิตของข้าราชการชั้นประทวนหลังการปฏิรูประบบราชการ
ศึกษากรณี: กำลังของกองพันทหารราบช่างที่ 2 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง (ถนนพระราม6) ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Peace, S. M. (1990). *Researching social gerontology: Concepts, methods and issues*. London: SAGE.
- Walton, R. E. (1973). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-16.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper.
- Zhan, L. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement Issues. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 795-800.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทวงหนี้ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของท่าน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงและโปรดตอบ
คำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 30 ปีขึ้นไป-40 ปี

3) 41 ปีขึ้นไป-50 ปี

4) 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1) มัธยมศึกษาตอนต้น

2) มัธยมมัธยมศึกษาตอนปลาย
หรือเทียบเท่า

3) อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

4) ปริญญาตรี

5) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

1) ข้าราชการ

2) ลูกจ้างประจำ

3) พนักงานราชการ

4) ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1) ต่ำกว่า 10 ปี

2) 10-20 ปี

3) 20 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1) ต่ำกว่า 10,000 บาท

2) 10,000-15,000 บาท

3) 15,001-20,000 บาท

4) 20,001-25,000 บาท

5) สูงกว่า 25,000 บาท

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักทางหลวงที่ 12 ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและโปรดตอบคำถามทุกข้อเพื่อประโยชน์ในการประมวลผล

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม				
1. ท่านเห็นด้วยว่าเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน				
2. ท่านเห็นด้วยกับสิทธิ์และสวัสดิการที่ได้รับ				
3. ท่านเห็นด้วยว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				
ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย				
4. ท่านเห็นด้วยกับการมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ ประจำสำนักงาน ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน				
5. ท่านเห็นด้วยว่าสถานที่ทำงาน มีความสะอาด ปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก				
6. ท่านเห็นด้วยกับการพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน				
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
7. ท่านเห็นด้วยว่างานที่ทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
8. ท่านเห็นด้วยกับการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาส ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เพิ่มพูนความรู้				

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
9. ท่านเห็นด้วยกับการได้ศึกษาค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน				
10. ท่านเห็นด้วยกับการได้รับมอบหมายงานที่ใช้ความสามารถและรับผิดชอบมากขึ้น				
11. ท่านเห็นด้วยกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่				
12. ท่านเห็นด้วยกับโอกาสความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติอยู่				
ด้านการบูรณาการทางสังคม				
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ลูกน้องในทุก ๆ ด้าน				
14. ท่านสามารถขอคำปรึกษา ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี				
15. หน่วยงานท่านได้รับความช่วยเหลือหรือร่วมมือจากส่วน ฝาย งานอื่นเป็นอย่างดี				
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน				
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ				
17. ท่านเห็นด้วยกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง				
18. ท่านเห็นด้วยกับการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ				

คุณภาพชีวิต	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด (4)	เห็นด้วยมาก (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 19. ท่านเห็นด้วยกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลากำหนด				
20. ท่านเห็นด้วยกับการแบ่งเวลาให้กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อน				
21. ท่านเห็นด้วยกับการได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี, วันหยุดตามประเพณี, วันหยุดประจำสัปดาห์อย่างเพียงพอ				
ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 22. ท่านเห็นด้วยกับหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อทำประโยชน์แก่สังคม				
23. ท่านเห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับหน่วยงานงานอื่น				
24. ท่านเห็นด้วยกับการร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคม				

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล