

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีอำนาจจำแนกรายข้อ ตั้งแต่ 0.31 – 0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) แบบสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธี เชฟเฟ่ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม กับด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน, โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม,บุคลากร
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งจากกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้ชีวิตของมนุษย์มีความสุข ดังนั้นการทำงานที่มีความหลากหลาย เช่น การทำงานในการด้านอุตสาหกรรม ด้านเกษตรกรรม ข้าราชการ ค้าขาย และงานอื่นๆ อีกมากมาย ฉะนั้นแล้วจะทำงานในด้านอะไรก็ตามสิ่งที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานที่ทำให้มนุษย์ทำงานนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดจึงเปรียบมนุษย์เป็นหัวใจหลัก ซึ่งถ้าหากมนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะมีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปตามที่ได้วางแผนและเป้าหมายขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1.ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร 2.ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน 3.คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cumming.1985 : 198 - 199) ในการปฏิบัติงานจะเน้นไปที่ด้านการสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานปลอดภัยมีความสุขในการปฏิบัติงาน (Casio.2003 : 27 - 28) ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและช่วยเพิ่มผลผลิตให้ได้มากขึ้น การปฏิบัติงานจะพบปัญหาต่างๆ เช่น ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้เวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัว ไม่มีความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักไม่เหมาะสมกับเงินที่ได้รับ และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี.2548 : 188 -119) ปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขทำให้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน

โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม มีอยู่ 3 โรงเรียน ประกอบด้วย 1.โรงเรียนฟ้าใสวิทยา 2. โรงเรียนโสศศึกษาจังหวัดนครปฐม 3. ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 1 จังหวัดนครปฐม ได้เอาใจใส่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อตัวบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ทำให้โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรงต่อบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐมเป็นอย่างมาก ถ้าหากเกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้มาตรฐาน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเมื่อความเปรียบเทียบกับค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับ และค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำนวน 120 คน
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton 1973) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) 4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) 5. การ บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) 6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำนวน 120 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2558 จำนวน 92 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) อ้างถึงใน ภาวีกา ธาราศรีสุทธี และศิริพงษ์ เสาภายน, 2559:132)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามสำรวจ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล และ ตำรา ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม

1.2 สร้างแบบสอบถามโดยนำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้า และปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงานวิจัย

2. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผู้เชี่ยวชาญในองค์กรตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 ท่าน

2.2 หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาหารดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence) โดยมีสูตรคำนวณดังนี้ (Rovinelli & Hambleton อ้างถึงในสมบุรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี, เพ็ญศรี เศรษฐวงศ์, และปวีณา ทัดขุนทด, 2557 หน้า) นำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัดโดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปร และปรับแก้ตามผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 – 1.00

2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำผลการทดลองหาอำนาจจำแนกและหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha correlation) โดยค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (item-total correlation) อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.74 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าทางสถิติสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics 17.0 for Windows ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพ ใช้วิธีคำนวณโดยหาค่าความถี่ และร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ใช้วิธีคำนวณโดยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
3. กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบค่า (Independent t-test) และกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way analysis of variance) ถ้าพบความแตกต่างอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ		ในจังหวัดนครปฐม		การแปล	
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.38	0.482	ปานกลาง	7
2.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.47	0.545	ปานกลาง	4
3.	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.55	0.529	มาก	2
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.547	ปานกลาง	3
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.44	0.433	ปานกลาง	6
6.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.45	0.412	ปานกลาง	5
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.47	0.474	ปานกลาง	4
8.	ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.67	0.618	มาก	1
ภาพรวม		3.49	0.505	ปานกลาง	

จากตารางพบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 3.67$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 3.55$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปาน

กลางได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความค่าตอบแทนที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม

เพศชาย เพศหญิง

		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	t	p
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.47	0.494	3.30	1.651	1.651	0.102	
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ	3.48	0.479	3.46	0.179	0.179	0.859	และ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	3.51	0.425	3.59	-0.688	-0.688	0.493	
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน		3.52	0.531	3.48	0.380	0.380	0.705
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน		3.48	0.448	3.40	0.886	0.886	0.378
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.46	0.385	3.45	0.126	0.126	0.900	
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ด้านอื่นๆ		3.52	0.483	3.44	0.736	0.736	0.464
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		3.72	0.649	3.63	0.708	0.708	0.481
ภาพรวม		3.52	0.388	3.47	0.384	0.632	0.529

จากตารางพบว่าบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีเพศต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัด นครปฐม จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคลากรโรงเรียนสังกัด

อายุ

สำนักบริหารงานการศึกษา

ต่ำกว่า 31 31 – 40 41 – 50 50 ขึ้นไป

พิเศษในจังหวัดนครปฐม

\bar{X} S.D. \bar{X} S.D. \bar{X} S.D. \bar{X} S.D. t p

1. ด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	3.36	0.526	3.42	0.482	3.35	0.384	3.40	0.525	0.108	9.55
2. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.39	0.536	3.60	0.452	3.60	0.604	3.14	0.619	2.49	0.660
3. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร	3.57	0.569	3.53	0.513	3.69	0.575	3.30	0.254	1.19	0.328
4. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	3.43	0.553	3.57	0.548	3.51	0.557	3.54	0.558	0.39	0.762
5. ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	3.48	0.439	3.45	0.309	3.47	0.608	3.26	0.400	0.70	0.557
6. ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	3.47	0.455	3.41	0.356	3.58	0.468	3.30	0.302	1.07	0.336
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.47	0.538	3.51	0.403	3.51	0.557	3.38	0.305	0.20	0.898
8. ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.63	0.600	3.76	0.655	3.68	0.671	3.56	0.398	0.37	0.772

ภาพรวม	3.47	0.436	3.53	0.322	3.55	0.433	3.36	0.218	0.64	0.592
--------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------	------	-------

จากตารางพบว่าบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีระดับอายุต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการ ศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม	สถานภาพ					
	โสด		สมรส		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	0.502	3.41	1.470	-0.57	0.572
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.48	0.630	3.47	0.476	0.08	0.934
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	3.73	0.595	3.41	0.429	0.98	0.004*
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.53	0.635	3.48	0.474	0.35	0.728
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.45	0.515	3.44	0.363	0.30	0.977
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.53	0.431	3.40	0.395	1.49	0.140
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน กับชีวิตด้านอื่นๆ	3.57	0.548	3.41	0.400	1.64	0.104
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.77	0.606	3.60	0.608	1.26	0.210
ภาพรวม	3.55	0.432	3.45	0.343	1.19	0.239

* p < 0.05

จากตารางพบว่าบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม กับด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุ และสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานนั้นสามารถสร้างประโยชน์แก่ต่อสังคม มีโอกาสในการพัฒนาตัวเองให้ตรงตามงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับประสบการณ์จากที่ทำงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ อีก 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรที่มีคุณสมบัติครบตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดสามารถสอบคัดเลือกเข้ารับราชการได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระปานกลาง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนที่สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความแตกต่างในด้านการให้บริการมีความเสี่ยงในด้านความปลอดภัย โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลความเจริญ การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความลำบาก ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ แม่กอง (2558, หน้า 39) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาขย จังหวัดปัตตานี

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้ผลสรุป ดังนี้

2.1 บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เป็นไปตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปวีณา ทัดขุนทด (2557, หน้า 113) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย

2.2 บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เป็นโรงเรียนประจำ บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด มีประสบการณ์มากแค่ไหน ก็จะมีการหมุนเวียนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558, หน้า 59) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาขย จังหวัดปัตตานี

2.3 บุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบุคลากรไม่กล้าแสดงความสามารถของตนเองออกมาให้ชุมชน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เห็นถึงศักยภาพในตัวของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, หน้า 43) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดอบรมให้กับบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม ให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนของแต่ละบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ ศึกษาดูงาน อบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อมาใช้ประยุกต์การสอน การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะทำงานในเครือข่ายทางการศึกษา ให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธีที่จะทำงานในหน้าที่การสอน และจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการครู เพื่อความมั่นคงในหน้าที่การมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในจังหวัดนครปฐม

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีบริบทแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

กันตยา เพิ่มผล และคณะ. (2550). ทฤษฎีและเทคนิคการให้คำปรึกษา. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แจ่มศรี บุญทองจันทร์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนโสตศึกษา

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: เทพนิมิตการพิมพ์.

ณรงค์ เข้มขึ้น. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ทศนิยม ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต.

ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด.
สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์
เทพนม เมืองแมน และ สวิงสุวรรณ.(2550). พฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปวีณา ทัดขุนทด. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ
การทางพิเศษแห่งประเทศไทย วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปิยะนาถ มณีบุตร และ วัชรินทร์ มุททาร์ตัน. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ การชีวิตการทำงาน
ของ นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาศาสตร์.
พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ. (2547). คุณภาพการทำงานของข้าราชการ กรมการจัดหางานใน
ส่วนกลาง. กรุงเทพฯ : สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และ ศิริพงษ์ เสาภายน. (2545). การศึกษาอิสระ.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี
กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง

วรรณ สักดิ์อุดมทรัพย์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาล กรณีศึกษา : โรงพยาบาลสินแพทย์. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
สถาบันจิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

วารุณี แดงสูงเนิน.(2554). “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร
การเสริมพลังในงาน และคุณภาพการใช้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ
โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- รุจิ อุษคิลป์ศักดิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิต
ในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ
จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร พันธุ์ลี. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณลักษณะงานคุณภาพชีวิต
ในการทำงานและ ค่านิยมการบริการ ของพนักงาน โรงแรม จังหวัดเชียงใหม่.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สกล ลิจุติภูมิ (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสาธารณสุข
ในสังกัดงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
คณะแพทยศาสตร์ สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน
- สนั่น ราชทิพย์. (2541). แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุภารัตน์ ครูทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร
และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.
วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิตการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พรณี ไชยอำพร และสนิท สมักรการ. (2534). คุณภาพชีวิตของคนไทยเปรียบเทียบ
ระหว่างเมืองกับชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์
- สุภารัตน์ น้ำใจดี (2548). คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ
พึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมผลการลาออกของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การตลาด) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สรวงสรรค์ ตะปินตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.

วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2540). แผนปฏิบัติการ 5 ปี. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำราญ บุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ.

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

อนุสรณ์ ตาดทอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย

มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตพื้นที่อำเภอมาบจ๋อ จังหวัดปัตตานี.

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ: กรณีศึกษา พนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

กรุงเทพฯ.

Casio.(1998). Applied multiple regression/ Correlation analysis for the behavioral sciences

(2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.

.(2003). Essential of Psychological Testing(3rd ed). New York: Harper & Row Publisher.

.(2003). Annual Developing Human Resources. California : University Associates Inc.

Huse and Cummings. 1985. Organization Development and Change. Minnesota : West

Publishing.

Sashkin, M., and Morris, W.C. (1984). Organization Behavior and Management: Concepts and

EXperiences. VA: Reston Publishing.

Sashkin, Marsall, & Joseph J. Lengerman. (1984) . Quality of Work Life Scale, In The

Principalship a Reflective Practice Perspective. Boston : Allyn and Bacon.

Walton.(1975). The Quality of Working Life. New York: Free Press.