



การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี

ดร.ฐิติพัฒน์ หิรัญนิธิอารัง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข

อีเมล: thitiphat.muek@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 73 คน ได้มาจากการสุ่มแบบช่วงชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วันเวรย์โอโนวา

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคมในการทำงานร่วมกัน และน้อยสุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ตามลำดับ

2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร, ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี



The Quality Working Life Comparison Study of Kanchanaburi Special Education Center Personnel.

Thitiphat Hirannithithamrong
Graduate School, Thongsook College
E-mail: thitiphat.muek@gmail.com

Abstract

These research proposals were to 1) investigate the level of the quality working - life comparison Study of Kanchanaburi Special Education Center personnel, and 2) compare the level of the quality working - life of Kanchanaburi Special Education Center personnel. The 73 Kanchanaburi Special Education Center personnel were be the samples which randomized by stratified random sampling. The research toolkit was the questionnaire which developed by the researcher self that got .97 reliability alpha coefficient statistical significantly. Finally, the data statistics analytical were frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis test, and one way ANOVA (One Way Analysis Of Variance).

The research found that ;

1) the level of the quality working life comparison Study of Kanchanaburi Special Education Center personnel got high total level, when considered to each aspect found that the first one was the tasks that are beneficial for society, the secondly was the society integration in collaborated tasks, and the last one was enough fairness payment, as sequent.

2) the comparison level of quality working life of Kanchanaburi Special Education Center personnel classified to difference task experience got no difference performance perception of Master Degree Courses' lecturers, Graduated School, Thongsook College, as .05 statistical significance totally.

Key words : Quality Working Life Personnel, Kanchanaburi Special Education.



บทนำ

การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนไทยในทศวรรษที่ผ่านมา มีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2555–2564 หน้า 3–4) จึงต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะ 10 ปี เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในขณะเดียวกัน คนทำงานในประเทศไทย ต้องเผชิญกับการตั้งรับการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ความต้องการข้อมูลด้านสถานการณ์คุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานในประเทศไทย จึงเป็นเรื่องสำคัญในการนำมาวิเคราะห์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์คนทำงานในประเทศไทย เมื่อเข้าสู่การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียนข้อสำคัญ

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ด้านแรงงานคุณภาพทั้งธุรกิจภาคอุตสาหกรรม ดังที่ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555 หน้า 3-6) ได้อธิบายว่า การวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้แบบ Real time เป็นระยะๆ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในประเทศไทยได้ทุกภาคส่วน ข้อสำคัญสามารถนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานได้ทันที

องค์การสหประชาชาติ (United Nations. 2009 หน้า 59-60) ได้เริ่มโครงการพัฒนาดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index: HDI) โดยมีแนวคิดในการวัดคุณภาพชีวิตหรือความอยู่ดีมีสุขว่า ไม่ควรเน้นให้ความสำคัญในเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว เช่น รายได้หรือผลผลิต เป็นต้น แต่ควรวัดด้วยตัวชี้วัดทางสังคมที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนามนุษย์ที่ควรประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีชีวิตที่ยืนยาว ด้านความรู้ และด้านมาตรฐานความเป็นอยู่การศึกษา คุณภาพชีวิตที่กล่าวมาข้างต้นนี้ได้ทำการวัดคุณภาพชีวิต โดยกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน คือ เวลาที่ถูกถามในขณะนั้น ดังนั้นระดับคุณภาพชีวิตจะสูงหรือต่ำจึงขึ้นกับสภาพแวดล้อม ณ เวลานั้นคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข ซึ่งโอลิเวีย (Oliver. 1996 หน้า 53–65) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามที่เดวิส (Davis. 1997 หน้า 53–65) เป็นบุคคลแรกที่นำคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมาศึกษาได้ให้คำนิยามคือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน นอกจากนี้เมอร์ตัน (Merton 1977 อ้างถึงในช้อยอนันต์วีระ. 2544 หน้า 20–22) ยังได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร. 2540 หน้า 24) นอกจากนี้สันติ บางอ้อ. (2540 หน้า 39-40) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในสำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น องค์กรจะต้องทำให้คนงานทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงในงานจึงจะทำให้คนงานที่มีความรู้และความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป (พงค์ หรดาล. 2547 หน้า 242) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ปรากฏค่าอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคม องค์กรและตนเอง ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สิ่งที่จะสะท้อนถึงภาพความสำเร็จที่แท้จริงขององค์กรคือคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มนุษย์เป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กรเพราะมนุษย์เป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารงานอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีปฏิบัติงาน หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การบริหารงานในองค์กรนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดารุณี สงวนสิทธิ์. 2550 หน้า 105-106) มนุษย์จึงเปรียบเทียบกับตั้งหัวใจหลักขององค์กร การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคมและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าต่อการดำรงชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะรายได้สามารถนำไปซื้อปัจจัย 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน จึงทำให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสำเร็จดังกล่าวเกิดได้จากความสามารถ ความรอบรู้ในงาน ความเสียสละ ความตั้งใจทุ่มเทและร่วมมือกันทำงานของพนักงานภายในองค์กร

ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งขึ้น เพื่อจัดการศึกษาในลักษณะเป็นศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มเด็กพิการทุกประเภทในพื้นที่จังหวัด แบ่งโครงสร้างการบริหารงาน ประกอบด้วย 1 กลุ่มบริหารวิชาการ 2 กลุ่มบริหารงานทั่วไป 3 กลุ่มบริหารงานบุคลากร และ 4 กลุ่มบริหารงานแผนงานและงบประมาณ มีเด็กพิการที่รับบริการ 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มพิการที่มารับบริการในศูนย์การศึกษาพิเศษประเภทไป - กลับแบบหมุนเวียน 80 คน/ปี และ 2. กลุ่มเด็กพิการที่ศูนย์การศึกษาพิเศษไปให้บริการที่บ้านจำนวน 120 คน/ปี สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ด้านอาคารสถานที่ที่มีปัญหาน้ำรั่วซึมมากทำให้เอกสาร



ทางราชการเสียหาย ด้านยานพาหนะมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ด้านงบประมาณได้รับงบประมาณอย่างจำกัดและการสนับสนุนของงบประมาณ จากหน่วยงานอื่น ๆ ยังไม่ได้เท่าที่ควร (ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี. 2558 หน้า 9) จากปัญหาที่กล่าวมาทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี 2557 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่คนในสังคมและระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไป เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 หน้า 2) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพคุณธรรม ระเบียบวินัย เพื่อให้ครูมีชื่อเสียง มีเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความเป็นครู มีจิตวิญญาณครู

ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่สังคมคาดหวังในการสร้างคน สร้างประชากรในการพัฒนาประเทศทั้งสังคม เศรษฐกิจและการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554 หน้า 1) ซึ่งครูจะต้องมีคุณสมบัติ คุณลักษณะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ ตามที่ได้บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สอดคล้องกับสมเกียรติ ขอบผล. (2554 หน้า 4-5) กล่าวว่า ความสำคัญเป็นลำดับแรกในการอบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชน อีกทั้งเป็นผู้ชี้แนะให้เกิดกระบวนการคิดและมีวิจารณญาณที่สามารถเลือกรับข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ แม้ว่าครูจะมีภาระมากเพียงใดหากแต่ครูต้องมีพันธกิจที่สำคัญคือ การสอนที่ต้องทุ่มเทเสียสละและอุทิศตน ในขณะเดียวกันครูต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในโลกยุคโลกาภิวัตน์พร้อมกับการดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีด้วย “จิตวิญญาณครู”

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) จะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงานที่มีระเบียบและภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิตซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน (E. W. Kerce & S.B. Kewley. 1993 p, 188) ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ปี ค.ศ. 1960 – 1970 ได้เพิ่มเรื่องการมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้นมา ดังนั้นจึงทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีหลากหลายและแตกต่างกันออกไป (Richard E. Walton. 1973, p 12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดที่พิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม องค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยคาดหวังว่าข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาตลอดจนกระบวนการ



ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยได้ค้นพบว่าตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับแนวคิดและทฤษฎีของริชาร์ด อี วอลล์ตัน (Richard E. Walton. 1973 pp, 12-16) อ้างถึงในปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. 2556: 7-8) จึงกำหนดตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 องค์ประกอบคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

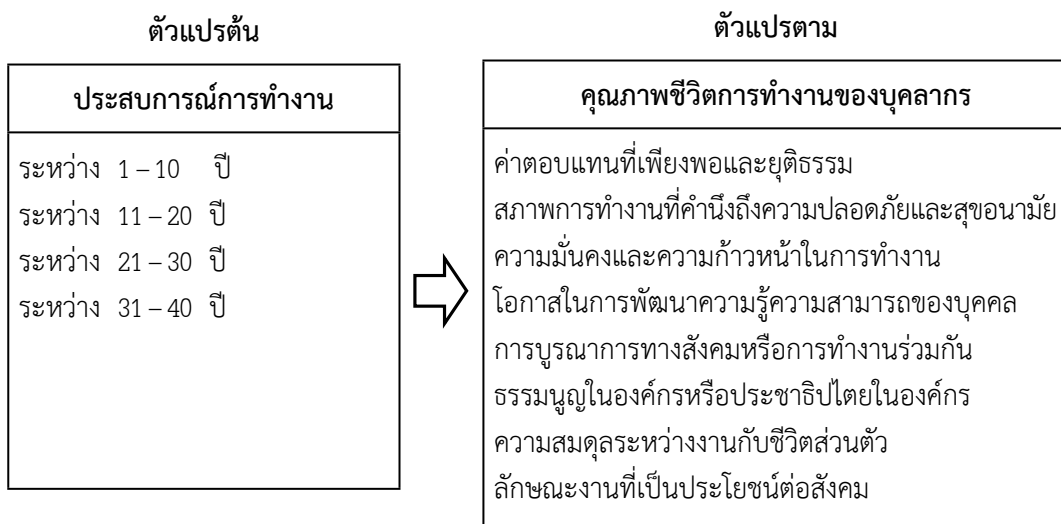
- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากทบทวนวรรณกรรมเอกสาร ตำรา ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยสามารถพัฒนามาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : Richard E. Walton. (1973.pp, 12-16)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัยประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบของการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียวตรวจสอบสภาพตามที่เป็นจริง โดยไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 90 คน จำแนกกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยผู้วิจัยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 p, 608) ได้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี รวมทั้งสิ้น 73 คน และทำการสุ่มแบบช่วงชั้น



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน และลักษณะของอาชีพ 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ (Check list)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี เป็นลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Likert, R. 1987 อ้างถึงใน เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ, 2551, หน้า 25) (Rating Scale) จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย จำนวน 5 ข้อ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำนวน 5 ข้อ 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 5 ข้อ 6) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 -ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี

การตัดสินดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละด้าน ตามแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และการใช้ภาษา (Wording) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง .67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ทุกข้อ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือดังกล่าว ไปทดสอบ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แต่มีคุณลักษณะเช่นเดียวกัน จำนวน 30 คน แล้วนำมาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง จึงนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำผลการตอบแบบสอบถามไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถาม โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ แอลฟา

(α - Coefficient) ของครอนบราค (Cronbach's. Alpha อ้างถึงในลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. 2547 หน้า 232-236) และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 แสดงว่า ค่าความเชื่อมั่นที่วิเคราะห์ได้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้เครื่องมือฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อไป



การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงอธิการบดี วิทยาลัยทองสุข เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์อนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี
2. ผู้วิจัยนัดหมายวันเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืน ในกรณีที่บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี ส่งแบบสอบถามไม่ทัน ผู้วิจัยได้ติดต่อและติดตามประสานงานกลับผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี อีกครั้งหนึ่ง เพื่อส่งแบบสอบถามกลับคืนมายัง บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข กรุงเทพมหานคร
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ตามจำนวน 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และจัดลำดับข้อมูล เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้น ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้านแล้วนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ได้เทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best W. John. 1997 p, 190)
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ด้วยวิธีทดสอบเอฟ (f – test) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบความเรียงและตารางประกอบ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน

		(n = 73)		
รายด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.67	.68	มาก



2	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	4.26	.53	มาก
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.20	.47	มาก
4	โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	4.06	.56	มาก
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.26	.51	มาก
6	ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	4.25	.53	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.05	.50	มาก
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.29	.50	มาก
รวม		4.13	.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ส่วนใหญ่คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .50) รองลงมาคือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .51) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .53) ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .53) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .47) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .56) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .47) และน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .68) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยวิธีทดสอบเอฟ (f-test) รายละเอียดแสดงตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(N = 73)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.510	3	2.503	4.304	.108
	ภายในกลุ่ม	40.131	69	.582		
	รวม	47.641	72			



คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	2.842	3	.947	1.659	.184
	ภายในกลุ่ม	39.413	69	.571		
	รวม	42.255	72			
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	37.852	3	2.617	4.754	.185
	ภายในกลุ่ม	37.982	69	.550		
	รวม	45.834	72			
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.838	3	.946	2.410	.074
	ภายในกลุ่ม	27.080	69	.392		
	รวม	29.918	72			
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	3.584	3	1.195	2.665	.055
	ภายในกลุ่ม	30.931	69	.448		
	รวม	34.515	72			
ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.126	3	.375	.756	.523
	ภายในกลุ่ม	34.275	69	.497		
	รวม	35.402	72			
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.136	3	1.045	1.994	.123
	ภายในกลุ่ม	36.170	69	.524		
	รวม	39.306	72			
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.536	3	.179	.273	.845
	ภายในกลุ่ม	45.245	69	.656		
	รวม	45.781	72			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.320	3	1.107	2.957	.058
	ภายในกลุ่ม	25.820	69	.374		
	รวม	29.140	72			

* $P \leq .05$

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกประสบการณ์ การทำงานต่างกัน ซึ่งบุคลากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ($f = 2.957$, $P > .05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



อภิปราย

จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรีผลการวิจัย ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรประสบการณ์การทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และเห็นว่า การปฏิบัติงานทำให้ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสังคมอย่างเพียงพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษารณชฤดี ป๋องกันภัย (2557 หน้า 117-119) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับสอดคล้องกับสมศรี เก่งขุนทด (2554 หน้า 64) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะที่ผ่านมาผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ มิให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมากนัก อาจเป็นเพราะเห็นว่าศูนย์การศึกษาพิเศษ เป็นหน่วยงานของภาครัฐที่มีสวัสดิการอยู่แล้ว จึงไม่ได้มีการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเสนอผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้นให้รับทราบ ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ

ควรส่งเสริมบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามแนวคิดของ Walton (1973 pp,12-16 อ้างถึงในลัดดาวัลย์ สุกุลสุข. 2550 หน้า 16-21) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กร ต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาการ ด้านความรู้อย่างต่อเนื่องเพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบริหารในองค์กรต่าง ๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่สอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐกฤตา บัวทอง. (2554 หน้า 64-76) เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลพนัสพิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับจากการศึกษาของจันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553 หน้า 72-74) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรีสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก



2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างก็มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังแสดงในผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขอนามัย ธรรมชาติในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร และความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยเสนอว่า ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 หน้า 93-96) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทริโอโล อัลจีเออร์ สวอร์ท (Triolo, Allgeier, Schwartz. 1995 p 43) อธิบายว่า จำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายและไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะความมั่นใจในประสบการณ์และความชำนาญของตนเองคุณภาพชีวิตการทำงานจะอยู่ในระดับที่ดีแต่ในทางกลับกันผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานานจนใกล้เกษียณอายุ อาจเกิดความเคยชินไม่อยากจะปรับเปลี่ยนตัวเอง และอาจจะไม่พึงพอใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานก็อาจลดลงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. วางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา
3. จัดระบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยส่งบุคลากรไปเรียนรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร
4. สนับสนุน ส่งเสริมบุคลากร สร้างเครือข่าย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี
2. ควรศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี
3. ควรศึกษาอิทธิพลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดกาญจนบุรี

บรรณานุกรม

- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา. หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยอนันต์ ริชีวะ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์. ปริญญา มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*.
- ดารุณี สงวนสิทธิ์. (2550). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินเขตฉะเชิงเทรา เขตปราจีนบุรีและเขตวารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2557*.
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2554*. รายงานการวิจัย. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมสถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- พงศ์ หรดาล. (2547). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รณชฤดี ป้องกันภัย (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.



- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. (2547). สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (Statistics For Research and SPSS Application Techniques). ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เจริญดี มั่นคงการพิมพ์.
- ลัดดาวัลย์ สกกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1 โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส. กรุงเทพมหานคร.
- ศูนย์การศึกษาพิเศษ. (2558). สรุปรายงานการประชุม ประจำปีงบประมาณ 2558. ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดกาญจนบุรี.
- สมเกียรติ ชอบผล. (2554). สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ. ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ โครงการ “ตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู” พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สมศรี เกงขุนทด. (2554). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์และอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. Productivity World. (2 กรกฎาคม-สิงหาคม 2540).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). กระทรวงศึกษาธิการ. ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ โครงการ “ตามรอยเกียรติยศครูผู้มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณครู” พ.ศ. 2554. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 1.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555) ทิศทาง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ระยะ 10 ปี (2555-2564) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: 2.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.



- Best and Jame V. Kahn. (1997). *Research in Education*. (7th ed). Boston : Allyn and Bacon.
- Davis. L.E. (1997). *Ewhancing the quality of working life: developments in the United Stater*. International Labour Review.
- E.W. Kerce and S.B. Kewley. (1993). *Quality of Work Life in Organizations Methods and Benefits*. in *Improving Organizational Survey : New Directions Methods and Applications*. Newbury Park : SAGE Publications. p. 188.
- Likert, R. (1987). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York : Wiley & Son.
- Krejcie, Robert V. ; & Daryle W. Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement*. 30(3)
- Merton. Herbert C. (1977). *A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life*. Monthly Labour Review. 9 (12),
- Oliver. J.P.J.. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London : Rout ledge.
- Richard E. Walton. (1973). "Improving the Quality of Working Life." Harvard Business Review. (May-June 1974).
- United Nations. (2009). *Human Development Report 2009*. New York, USA: United Nations
- Triolo, P.K., Allgeier, P.A. & Schwartz, C.E. (1995). *Lay off survivor sickness. : Minimizing the sequelae of organizational transformation*.