

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี

The Quality of Working Life and the Organizational
Commitment of the Phetchaburi Special Education
Center Staff.

เกวลิน ณ นคร* และ ภิรดา ชัยรัตน์**

Kewalin Na nakorn*, Phirada Chairatana**

* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, E-mail : kewalin.citi@gmail.com

** อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี 2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี 4) ปัญหา อุปสรรคในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี และ 5) ปัญหา อุปสรรคในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 50 คน โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัญหาและอุปสรรคในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพันจะเน้นเรื่องเกี่ยวกับ 1) การจัดระบบการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้และขีดความสามารถของบุคคล 2) เวลาไม่เพียงพอในการจัดกิจกรรมในบางครั้ง บางช่วงเวลา 3) สถานที่ไม่เอื้ออำนวยในการจัดงานกิจกรรมงานอาชีพเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of quality of work life of the Phetchaburi Special Education Center staff, 2) to study of the organizational commitment level of the Phetchaburi Special Education Center staff, 3) to study the relationships between quality of work life and organizational commitment of the Phetchaburi Special Education Center staff and 4) the obstacles to enhance the organizational commitment of Phetchaburi Special Education Center staff 5) problems and obstacles in strengthening organizational commitment of the Phetchaburi Special Education Center staff.

The population consisted of 50 personnel of the Phetchaburi Special Education Center. The data were collected by questionnaire and in-depth interview as research tools. The obtained data was processed using computer program. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at 0.05

The research found that the quality of working life of the Phetchaburi Special Education Center staff was at a high level (mean 3.97). The organizational commitment of the Phetchaburi Special Education Center staff was at high level (mean 4.02). The hypothesis testing revealed that, the quality of work life was organizational related to the commitment of Phetchaburi Special Education Center staff at was statistical significant of 0.05, and relationship at moderate level.

Problems and obstacles for the quality of working life and organizational commitment emphasized on 1) the working system of individual was varied according to the personal perception and

capabilities, 2) there was not enough time to organize some activities at some time and 3) unfavorable place for organizing events for disabled children and disadvantaged children.

Keyword: Quality of Work Life, Organizational Commitment,
Phetchaburi Special Education Center Staff.

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีความเชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อผลผลิตและกำไรขององค์กรธุรกิจยุคปัจจุบัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแสดงให้เห็นว่าในองค์กรธุรกิจให้ความสำคัญเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานโดยมุ่งสนใจองค์ประกอบและสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545 : 21) คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัย พื้นฐานมาจาก สภาพการดำรงชีวิตที่ดีซึ่งมีองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (ศิริฮามสุโพธิ์, 2543 : 5) และคุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพของบุคคลทั่วไปคือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดี อยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องเป็นภาระให้ผู้อื่นมาช่วยเหลือ ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถ และสถานภาพของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตโดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อการอยู่รอด (อนันต์ แก้วกำเนิด, 2543 : 2)

นอกจากนี้ การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ถ้าเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใด ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี โดยตรง

ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ ปัญหาผลกระทบของการมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมานานแล้ว ในระบบราชการไทย ดังที่จะสังเกตได้จากการเปรียบเทียบกับลักษณะการทำงานของระบบราชการไทยว่า “ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม” จนมาถึงปัญหาสำคัญในปัจจุบัน คือ ปัญหาการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ หรือเรียกกันทั่วไปว่า “ภาวะสมองไหล” ซึ่งทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการมากขึ้น เพราะทางราชการจะต้องเสียทั้งค่าใช้จ่ายและเวลาในการเสริมสร้างฝึกฝนให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป การขาดกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าว เป็นปัญหาหลักที่ทำให้การพัฒนาประเทศไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ (พรสุข อัครวินศน์, 2541 : 4)

ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี เป็นหน่วยงาน สังกัดกองการศึกษา เพื่อคนพิการกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยตั้งสำนักงานอยู่ภายในโรงเรียนวัดดอนไก่อเตี้ย (หลังเก่า) ตำบลคลองกระแซง อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ภายใต้บรรยากาศความท้าทายภารกิจหลัก และลักษณะงานดังกล่าวซึ่งเป็นการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และวางแผนในภาพรวมของศูนย์การศึกษาพิเศษให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงการศึกษาธิการ และของรัฐบาล รวมถึงหน่วยงานของภาครัฐอื่นๆ ทั้งในจังหวัด และประเทศ ส่งผลให้สภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ต้องอยู่ในสภาวะที่กดดัน ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อบริการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้าน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งพวกเขาเหล่านั้นต้องปฏิบัติงานคลุกคลีกับผู้พิการ ซึ่งบุคคลภายนอกอาจมองในลักษณะบรรยากาศค่อนข้างหดหู่ ไม่แจ่มใส เจ้าหน้าที่ก็ยังคงทำหน้าที่ภายในหน่วยงานให้ขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานต้องทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ตลอดจนเวลาให้กับงาน ประกอบกับปัจจุบันค่าครองชีพทางเศรษฐกิจในการดำรงชีวิตสูงขึ้น เป็นเหตุให้บางครั้งเกิดความไม่สมดุลในชีวิตทั้งทางด้านครอบครัว ชุมชน และสังคม ดังนั้น อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ ตลอดจนสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น หากคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้แล้วเขาเหล่านั้นจะมีแต่ความเบื่อหน่ายไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน และไม่ต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน (เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530) อาการของความเบื่อหน่าย ความไม่พึงพอใจในการทำงานนี้ เป็นอันตรายต่อ

พนักงานเองและองค์กรโดยส่วนรวม เพราะจะทำให้พนักงานในองค์กรขาดความพึงพอใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยขึ้น สุขภาพจิตตกต่ำ มีการลาออกจากงานมากขึ้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลผลิตขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและควรให้เกิดกับเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรีต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้มีความพร้อมที่จะรับมือและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการให้บริการ ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อเจ้าหน้าที่และผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว และสามารถนำไปพัฒนางานการบริหารบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับหน้าที่ ภาระ ตลอดจนการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี
4. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี
5. เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 50 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อเพื่อปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการในขั้นต่อไป

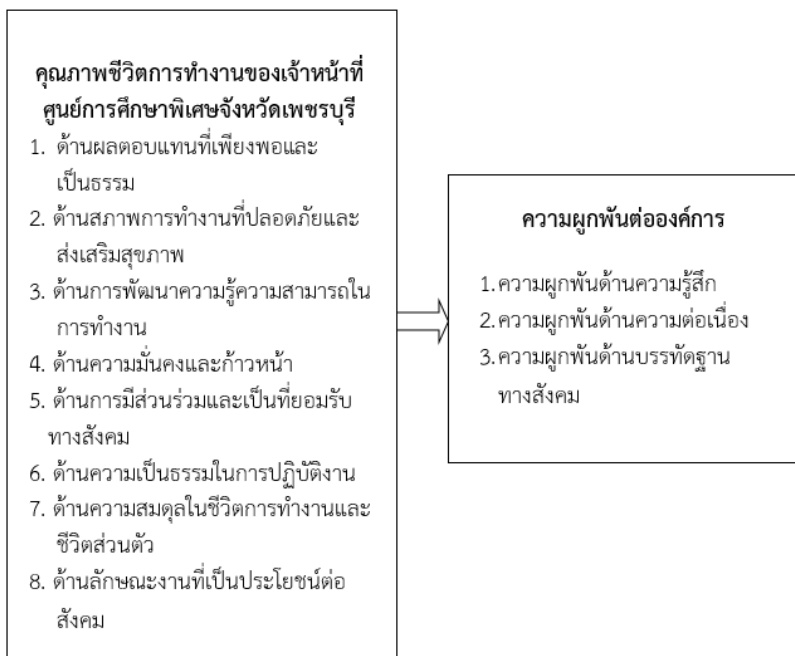
2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543 : 125) ได้ค่าความเชื่อมั่นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านภาพรวม = 0.929 และความเชื่อมั่นความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ด้านภาพรวม = 0.859

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และแปลความหมายตามหลักเกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตย์ นรากร, (2545 : 319) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การตรวจเอกสารและการทบทวนวรรณกรรม

การตรวจเอกสารแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Commings (1985 : 215) และแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของ Allen and Meyer (1997) มาประยุกต์ใช้สร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า เจ้าหน้าที่ร้อยละ 78.0 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 46 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 56.0 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.0 มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และร้อยละ 58.0 มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ย 3.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีในด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมา ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.11) เท่ากันทั้ง 2 ประเด็น ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.99) และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.49) และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) โดยมีความผูกพันมากที่สุดในด้านความรู้สึกรัก (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ ด้านความต่อเนื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.07) และมีความผูกพันน้อยที่สุดในด้านบรรทัดฐานทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.82) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย 8 สมมติฐานพบว่า

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ นัยสำคัญ Sig.	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.004*	✓	-
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.029*	✓	-
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	0.012*	✓	-
ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า	0.001*	✓	-
ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	0.000*	✓	-
ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	0.000*	✓	-
ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0.000*	✓	-
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.000*	✓	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรีครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถวิจารณ์ผลของการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดในด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ของศูนย์ฯ ทุกคนต่างให้ความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในการปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กนักเรียนซึ่งเป็นผู้พิการ และให้ความร่วมมือกับชุมชนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี ส่งผลให้ได้รับการยอมรับทางสังคมเป็นอย่างดี และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่อยู่ตลอดเวลา กับการปฏิบัติหน้าที่ในการให้การศึกษาคูและเด็กนักเรียนผู้พิการ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติส่งผลให้แสดงความรู้สึกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานดี แต่จากการสัมภาษณ์พบว่า กิจกรรมที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ “โครงการทัศนศึกษาฐานศูนย์การศึกษาฯ ต้นแบบ” โดยได้นำเจ้าหน้าที่ไปทัศนศึกษาดูผลการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาฯ จังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการดำเนินงานพบว่า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้ตัวอย่างการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาฯ ต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่นำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทัศนศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเอง

2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีพบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากที่สุดในด้านความรู้สึก เนื่องจากเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษส่วนใหญ่รู้สึกภูมิใจเมื่อได้พูดคุยถึงศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัด เพชรบุรี เต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีและส่วนใหญ่รู้สึกว่าปัญหาของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรีนี้ก็เปรียบเสมือนกับปัญหาของตนเอง

ตลอดจนรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบูรณ์และมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุดในด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายจาก ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตาม และเห็นว่าเมื่อทำงานให้กับศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบูรณ์ก็ต้องรักษาผลประโยชน์ให้กับ หน่วยงานเพื่อได้รางวัลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ภาพรวมเจ้าหน้าที่มีความคิดเห็นว่ามี ความผูกพันต่อ องค์การมากแต่จากการสัมภาษณ์พบว่า มีอุปสรรคในการจัดกิจกรรมที่สร้างความ ผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ เช่น การจัดงานมหกรรมงานอาชีพเด็กพิการและเด็ก ด้อยโอกาส สถานที่ไม่อำนวยในการจัดกิจกรรม ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการจัด นิทรรศการและเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมจัดงาน และมีผู้ให้ความสนใจมา ร่วมงานค่อนข้างมาก ส่งผลให้สถานที่จัดงานคับแคบ ทั้งสถานที่จอดรถ เป็นต้น

3. ผลจากการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างน้อย 2 ด้านคือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ล้วน มีความรู้สึกผูกพันกับศูนย์ฯ อีกทั้งมีจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อศูนย์ฯ ทั้งการ ทำงานกับเด็กที่มีความพิการ และการจัดการศึกษาในลักษณะบริการช่วยเหลือระยะ แรกเริ่ม และบริการเฉพาะครอบครัวและมีการส่งเสริม และประสานงาน การจัดทำ โปรแกรมการศึกษาเฉพาะบุคคลให้แก่คนพิการและแผนบริการเฉพาะครอบครัว นอกจากนี้ การทำงานกับผู้พิการไม่จำเป็นจะเป็นการสนับสนุนการเรียนการสอนจัดสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกบริการ และความช่วยเหลืออื่นใดรวมถึงการเดินสอนแก่คน พิการ และสถานศึกษาการเป็นศูนย์ข้อมูลรวมทั้งจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้าน การศึกษาเพื่อคนพิการและการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัยเพื่อคนพิการใน จังหวัดและเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนการจัดการศึกษาให้แก่เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจ

อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานที่มี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางที่ค่อนข้างน้อย ($r = 0.310$, $r = 0.351$ ตามลำดับ) อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษา เห็นว่า บริเวณสถานที่ทำงานโดยรอบยังมีสิ่งรบกวน เช่น เสียงดังรบกวน และได้แก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงสภาพสถานที่ทำงานของศูนย์ศึกษา เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลเจ้าหน้าที่ยังรู้สึกว่าได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นโอกาสให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ศึกษา ได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกศูนย์ศึกษา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตทำงานอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากแทบทุกประเด็น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ดังนั้น ศูนย์ฯ ควรมีการพิจารณาเงินเดือนและเงินค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัวให้กับบุคลากรศูนย์ฯ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสำรวจความต้องการด้านเศรษฐกิจสังคมของครัวเรือน หรือสำรวจความเดือดร้อนจำเป็นในการดูแลครอบครัว

2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง บริเวณที่ทำงานโดยรอบมีเสียงดังรบกวน ดังนั้นศูนย์ฯ ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานโดยรอบเพื่อป้องกันไม่ให้มีเสียงดังรบกวน หรือมีเสียงรบกวนน้อยที่สุด และปรับแต่งภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ทำงาน โดยการปรับปรุงห้องทำงานเป็นห้องกระจกเพื่อไม่ให้มีเสียงดังรบกวนการทำงานเป็นต้น

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง มีการเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ศูนย์ฯ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์ฯ ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เช่น ส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองกับหน่วยงานภายนอกหรือสถาบันการศึกษา เป็นต้น

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง งานที่ทำมีความจำเจ ซ้ำซาก ดังนั้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในทำงาน และมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานเพื่อเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน เช่น เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปสลับเปลี่ยนกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่จากกลุ่มงานห้องเรียนคู่ขนานออกติดสับเปลี่ยนกับกลุ่มงานเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เป็นต้น

5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง เมื่อมีปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงาน ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ เป็นต้น

6. ด้านความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง การได้รับการยกย่องชมเชยและนับถือฝีมือการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ ยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับผู้ประพฤติปฏิบัติดี และมีคุณธรรมจริยธรรมดีงามในงานประจำปีของโรงเรียน เพื่อเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรในศูนย์ฯ และอาจมีการประชาสัมพันธ์ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นต้นแบบ

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง ปริมาณงานที่ทำอยู่มีมากเกินไป ทำให้ต้องเลิกงานมืดค่ำ ดังนั้น ควรมีการมอบหมายและกระจายงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะของบุคลากรในศูนย์ฯ เพื่อไม่ให้ปริมาณงานหนักอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง โดยการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจนในการมอบหมายงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดในเรื่อง ภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ถึงแม้ว่าจะมีความภาคภูมิใจในการทำงานในศูนย์ศึกษาฯ แต่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด จึงควรมีการสร้างหรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วม และรู้สึกภาคภูมิใจเพิ่มมากขึ้น เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่บางส่วนได้ไปร่วมงานกับชุมชนในวันสำคัญๆ เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเข้าพรรษา เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ด้านความรู้สึกลงผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่อง รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร ดังนั้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานได้ปฏิสัมพันธ์กันและให้แต่ละคน รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมจัดการความรู้ (KM: Knowledge Management) ในหน่วยงานเป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อย 2 เดือนครั้ง

2. ด้านความต่อเนื่องผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่อง พร้อมที่จะลาออกเมื่อมีหน่วยงานอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ดังนั้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความพร้อมที่จะจงรักภักดีและทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ให้ค่าตอบแทนล่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นอาหาร ชีวิตความเป็นอยู่โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่ต้องดูแลเด็กนักเรียนอย่างใกล้ชิด

3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคมผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุดในเรื่อง การลาออกจากศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ไปทำงานยังองค์กรแห่งใหม่ถือเป็นเรื่องผิดจรรยาบรรณสำหรับท่าน ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตสำนึกและรักองค์กร เต็มใจพร้อมใจในการทำงานให้กับศูนย์ โดยการจัดสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึง ดูแลทุกข์สุขของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ฯ จัดกิจกรรมทัศนศึกษาดูงานเช่น โครงการทัศนศึกษาพาน้องพิการเที่ยว เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรักความผูกพันต่อศูนย์ศึกษาฯ และเด็กนักเรียน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่นๆ อาทิ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน หรืออื่นๆ แล้วแต่ละสภาพแวดล้อมขององค์กร แล้วนำประเด็นเหล่านั้นมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อทราบถึงประเด็นปัญหา อุปสรรคที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาในเชิงลึกที่ถูกต้องเหมาะสมกับองค์กรต่อไป

2. การศึกษาสำหรับกลุ่มประชากรของศูนย์การศึกษาพิเศษ จังหวัด เพชรบุรี ควรมีการศึกษาวิจัยแยกประเภทของเจ้าหน้าที่ว่าเป็นสายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการ หรือจำแนกตามตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารของศูนย์ศึกษาพิเศษ จังหวัดเพชรบุรี ที่ตรงตามความต้องการมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล:
การเมือง ค่านิยมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). พฤติกรรมองค์การ: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การ
เชิงบริหาร. กรุงเทพมหานคร. บริษัท สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2545). ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 8.
กรุงเทพมหานคร : สุภา.
- พรสุข อัสวินเวสน์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :
ศึกษากรณี โรงเรียนวัดบูรณะเปิดทวารกรรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การ
อุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์.
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริ ฮามสุโธ. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โอ.
เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- สำนักงาน ก.พ. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของ
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- อนันต์ แก้วกานิต. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์
งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. ปริญญา
ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- Allen, N. J. and J. P. Meyer. (1990). "The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*. 63 (January 1990): 1-18.
- Huse, E.F., & Comings, T.G. (1985). *Organization development and change* (2nded.). Minnesota : West Publishing.
- Mondy, R.W., & Noe, R.M. (1996). *Human resource management*. New York : Prentice – Hall.
- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Walton ,R. E. (1973). "Quality of Working Life:What Is It?".*Sloan Management Review*. 15 (September 1973)