

คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

ปรารธนา มหาสุขพิบูล¹ ชันทอง ใจดี²

¹สาขาการบริหารงานตำรวจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 099-4192236

e-mail; S59123450086@ssru.ac.th

²อาจารย์ประจำสาขาการบริหารงานตำรวจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 061-5698942,

e-mail; khanthong.ja@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา (2) เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยกลุ่มตัวอย่างประชากรคือ บุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ทั้งหมด 153 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test และวิเคราะห์ค่าแปรปรวนทางเดียว (ONE WAY ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า

1.คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.99) ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) และด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29)

2. ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ที่มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วน อายุ สถานภาพการสมรส และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตต่างกัน

คำสำคัญ : โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา บุคลากร คุณภาพชีวิต

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the quality of working life of personnel at Wat Rai Khing Witthaya School. (2) to study the comparison of the quality of working life of personnel at Wat Rai Khing Witthaya School In which the population sample is 153 personnel in Wat Rai Khing Witthaya School which the tools used for data collection were questionnaires. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, T-test, and one-way analysis of variance (ONE WAY ANOVA). Statistics at the level of 0.05

The research found that

1. The quality of life of the personnel of Wat Rai Khing Witthaya School in the overall picture is at a high level ($\bar{x}$ = 3.94) with sufficient remuneration. Is at a high level ($\bar{x}$ = 3.54) in an environmentally safe manner Is at a high level ($\bar{x}$ = 3.99) in the development of personnel competencies Is at a high level ($\bar{x}$ = 3.93) on the progressive progress of work Is at a high level ($\bar{x}$ = 3.96) and social benefits Is the highest level ($\bar{x}$ = 4.29)

2. The comparison results classified by personal factors showed that gender, education level and monthly income The quality of life was not different but the age, marital status and duration of work Have different quality of life

Keywords : Wat Rai Khing Witthaya School, personnel, Quality of life

บทนำ

การคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุดคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแล้วยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัวเครือญาติและบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศดังนั้นเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคมเศรษฐกิจการปกครอง ฯลฯ ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคมคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้และเพื่อทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาบุคคลแต่ละคนและแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษามีแนวคิดและเจตคติที่ดีการรู้จักบริหารตนเองการมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่นการมีอาชีพมีรายได้มีคุณธรรมและศีลธรรม ฯลฯ หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติปัญหาต่างๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไปดังนั้นประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการทั้งนี้เพื่อช่วยให้สมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดีมีความสุขสมบูรณ์

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมากเช่นการบริหารเงินเดือนการพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงานการมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กรแต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (วิเชียรสว่างแสง, 2556) ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ความหมายขององค์กรที่ดีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานกำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าที่สำคัญกับหน้าที่และความยั่งยืนซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กรเป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม (ไชยา แจ่มจันทร์ , 2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในระหว่างการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าการทำงาานั้นทำให้ชีวิตคนเรามีคุณค่าสามารถเพิ่มความรู้สึกที่ดีให้กับตัวเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน เพิ่มความผูกพันให้กับองค์กร อัตราการขาดงานลดน้อยลง เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (รัตนภรณ์ บุญมี, 2550) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้พนักงานทางองค์กรจะต้องมีนโยบายหรือกิจกรรมที่คอยดูแลพนักงานหรือบุคลากร อาทิ การให้โบนัสประจำปี การมีกลุ่มช่วยเหลือเงินสมทบทุนการศึกษาให้สำหรับบุตรหลานคนในครอบครัวแม้แต่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสม อาคาร ตึกห้องทำงานที่สะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครัน เป็นต้น ที่สำคัญคือวัฒนธรรมขององค์กรต้องมีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลกันองค์กรจึงจะประสบความสำเร็จได้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงานหรือบุคลากรสามารถนำมาใช้ได้กับทุกๆ องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนองค์กรที่ดีมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลต้องเกิดจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในกาทำงานที่ดีและอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุขทำให้บรรลุปเป้าหมายขององค์กร (ผจญ เณิมสาร,2551)

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยามีความสำคัญต่อกาดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งจำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยามีเพียง 153 คน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นปัญหาต่อการทำงานในหลายๆ ด้าน อาทิ จำนวนแม่บ้านทำความสะอาดที่มีน้อยและพื้นที่ของโรงเรียนมีขนาดใหญ่ ทำให้ยากต่อการดูแลทำความสะอาด จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีอย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกให้กับนักเรียนและบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้บุคลากรต้องเข้ามาช่วยกันผลัดเปลี่ยนเวรดูแลนักเรียนในช่วงเช้าและช่วงเย็นที่หน้าประตูทางเข้าเพื่อสอดส่องความปลอดภัยให้กับนักเรียนอีกทางหนึ่ง ด้วยสภาพแวดล้อมที่มีจำนวนนักเรียนที่มีมากกว่าบุคลากรอาจทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาดหรือมีปัญหาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาได้

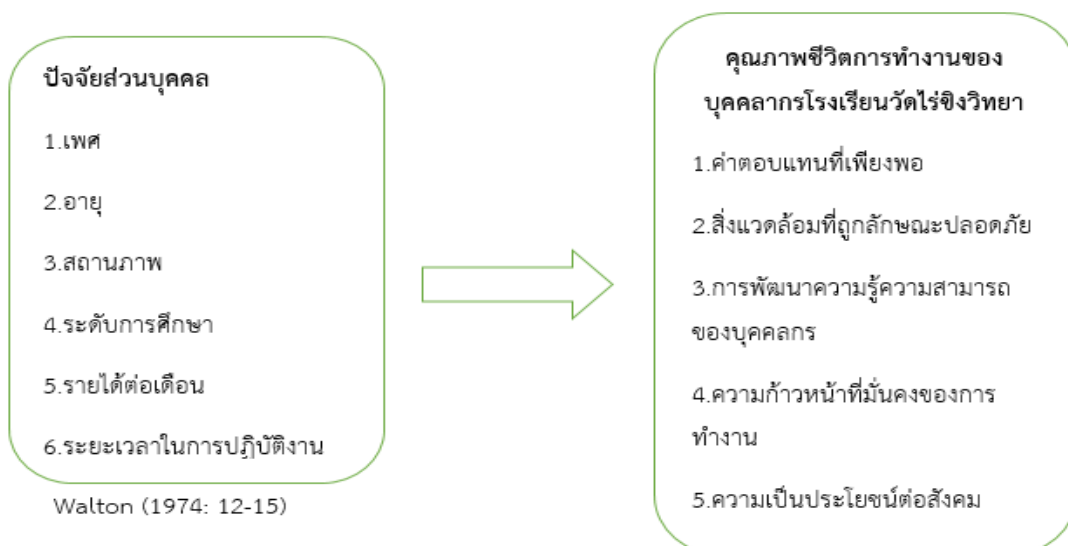
ผู้วิจัยจึงเร่งเห็นและอยากจะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาเป็นอย่างมาก หากบุคลากรมีความรู้ความสามารถและสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยามีชื่อเสียงเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลและเป็นยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นหรือผู้ที่สนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กรตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
- 2.เพื่อศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้เกิดจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในกาทำงานและผ่านกระบวนการวิเคราะห์จนเกิดเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Walton



การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์แล้ว เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีกด้วย ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้ อยู่ภายใต้ฐานความคิดความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงานเพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้นพนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปัจจัยค้ำจุนเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ยังกล่าวอีกว่าการที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมากๆได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะได้ประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดผัดปดและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับคือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองนั้น หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง
2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากยิ่งขึ้น
3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ทั้งหมด 153 คน (ฝ่ายบุคคลโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ณ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562) เป็นผู้กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรเป็นผู้กรอกแบบสอบถามงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 153 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยศึกษาจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ

1. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ตัวแปรคู่ หรือ F – test : ANOVA วิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (ONE WAY ANOVA) เพื่อวิธีการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากร

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยข้อคำถามที่จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นการถามระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 2. ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน 3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ 4. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย 5. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำแบบสอบถาม จำนวน 153 ฉบับ ที่ได้รับการตรวจสอบความสมบูรณ์ วิเคราะห์และลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Window โดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยทดสอบ (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

สมมติฐานในการวิจัย

บุคลากรในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 66.0 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด เพศชายคิดเป็นร้อยละ 34.0 และมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 46.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.8 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 62.1 ในขณะที่ร้อยละ 49.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

2. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.54 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านภาพรวม

n = 153

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.54	0.77	มาก
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย	3.99	0.70	มาก
3.ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.93	0.64	มาก
4.ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน	3.96	0.59	มาก
5.ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม	4.29	0.58	มากที่สุด
รวม	3.94	0.48	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

3.1 บุคลากรในองค์กรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิต	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ภาพรวม	ชาย	3.95	.483	.167	151	.868
	หญิง	3.94	.495			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .974 .101 .725 .696 .665 .868 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากร เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรในองค์กรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.689	.896	3.958	.009
	ภายในกลุ่ม	149	33.741	.226		
	รวม	152	36.430			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3.3 บุคลากรในองค์กรที่มีการสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 4

ผลการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวม ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .283 .094 และ .070 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามการสมรส

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.08	.361	1.52	.211
	ภายในกลุ่ม	149	35.3	.237		
	รวม	152	36.4			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน และ ด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .507 .065 .617 .210 และ .211 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3.4 บุคลากรในองค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.030	.015	.061	.941
	ภายในกลุ่ม	150	36.4	.243		
	รวม	152	36.4			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .403 .627 .787 .083 .975 และ .941 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3.5 บุคลากรในองค์กรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิต	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.964	.482	2.03	.134
	ภายในกลุ่ม	150	35.4	.236		
	รวม	152	36.4			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านภาพรวม มีค่า Sig. เท่ากับ .071 .098 .477 .521 .536 และ .134 ซึ่ง มากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัด ไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3.6 บุคลากรในองค์กรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียน วัดไร่ขิงวิทยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิต	แหล่งความ แปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.87	.624	2.69	.048*
	ภายในกลุ่ม	149	34.5	.232		
	รวม	152	36.4			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของการทำงาน และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคม มีค่า Sig. เท่ากับ .448 .392 .161 และ .225 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือบุคลากรที่มีระยะเวลาใน การปฏิบัติงานกัน มีคุณภาพชีวิตที่ทำงานบุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา โดยภาพรวม ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าที่ยั่งยืนของ การทำงาน และ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ผู้วิจัยมีการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาเป็นโรงเรียนที่มีมาตรฐานสากล มีการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ การดูแลใส่ใจต่อนักเรียน มีการจัดอบรมสื่อการเรียนการสอนที่ดีเยี่ยมให้กับนักเรียน บุคลากรมีจำนวนที่น้อยรายแต่มีประสิทธิภาพในการดูแลนักเรียนได้ในระดับที่สูง นอกจากนี้บุคลากรยังมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นมาตรฐาน ทำให้สามารถถ่ายทอดความรู้ที่มีให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้นักเรียนโรงเรียนไร่ขิงวิทยามีศักยภาพทางการศึกษาที่เป็นเลิศ งานวิจัยที่มีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิง อยู่ในระดับที่ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในระดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของคุณภาพชีวิตบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาต่างกัันดังนี้

ด้านเพศ พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวัตร ประเสริฐยา (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ด้านสถานภาพการสมรส พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริวัตร ประเสริฐยา (2556) วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มี สถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ต่อเนื่อง พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีรายได้ต่อเนื่อง แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนินท์รัฐ ใจสอาดพัฒนพร (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิระประภา นระแก้ว (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546 คุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยายังมีจำนวนของบุคลากรที่น้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการดูแลนักเรียนภายในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา ดังนั้น ผู้อำนวยการควรมีการเปิดรับสมัครเจ้าหน้าที่อัตราจ้าง เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ให้มากขึ้นและยังสามารถช่วยดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง

2. ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่า บุคลากรของโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาในตำแหน่งชำนาญการ ยังมิใช่เป็นจำนวนมากทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้อำนวยการควรมีการจัดฝึกอบรมโครงการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตำแหน่งชำนาญการได้จัดทำผลงานเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งจากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษต่อไป

3. คุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยาในเรื่องความปลอดภัย ยังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควรดังนั้นผู้อำนวยการควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพิ่ม เพราะปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยแค่สองส่วน แต่มีแค่เจ้าหน้าที่เฝ้าหน้าประตูหน้ากับประตูหลัง ซึ่งหลักตามความเป็นจริงโรงเรียนมีทางเข้า-ออก สามทางควรมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำการทั้งสามประตู เพื่อเพิ่มความปลอดภัยให้กับบุคลากรและนักเรียนภายในโรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนวัดไร่ขิง
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนวัดไร่ขิง

บรรณานุกรม

- ไชยา แจ่มจันทร์. (2553). การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากร, วิทยานิพนธ์
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธนิษฐ์ ใจสอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์
อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี, วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิตสาขาการจัดการภาครัฐและเอกชนมหาวิทยาลัยบูรพา
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของพนักงาน
หรือบุคลากร, วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยมหิดล
- ภณิดา กบรัตน์. (2556). ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน :
ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1, วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกริก
- ภูริวัตร ประเสริฐยา. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พนักงานบริษัท โต๊ะตะเค (ประเทศไทย) จำกัด, วิทยานิพนธ์ปริญญา บัณฑิตบริหารธุรกิจ
บัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้ชีวิตคนเรามีคุณค่าสามารถเพิ่ม, ปริญญา
บริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิทยาการจัดการ นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่า
อากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ศิริประภา นระแก้ว. (2553). คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546, วิทยานิพนธ์ปริญญา
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิเชียร สว่างแสง. (2556). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน, วิทยานิพนธ์ปริญญา
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์