

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพ
และอาชีพคนพิการ

ดวงพร ปานอ่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพ
และอาชีพคนพิการ

ดวงพร ปานอ่อน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

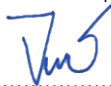
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เสนอโดย นางสาวดวงพร ปานอ่อน เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)
วันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณติลภณัฐวสา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
ชื่อนักศึกษา	ดวงพร ปานอ่อน
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัย คือ บุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเมื่อนำไปทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.971 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่จะได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้องจึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ นางสาวดวงพร มีอนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ 5 รอบ จังหวัดลพบุรี นายภาคภูมิ คำเขียว ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคน พิการบ้านโมกุลฯ 5 รอบ จังหวัดลพบุรี และอาจารย์ ดร.อังคณา อุดมพันธ์ ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี รวมถึงบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ

ขอขอบคุณทุก ๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่านที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแค่บิดา มารดา บุรพาจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมใน การดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ดวงพร ปานอ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต.....	21
ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	53
สรุปผลการวิจัย.....	53
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	59

	หน้า
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	64
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	65
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ เครื่องมือวิจัย.....	67
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	71
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	87
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	94

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ตาราง 2	จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวม.....	37
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี.....	38
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	39
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	40
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	40
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร.....	41
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	42
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต.....	42
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	43
ตาราง 12	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ.....	44
ตาราง 13	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ.....	45

		หน้า
ตาราง 14	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	46
ตาราง 15	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
ตาราง 16	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานการณ์จ้างงาน.....	48
ตาราง 17	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	49
ตาราง 18	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน.....	50
ตาราง 19	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	51

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์กร เนื่องจากเป็นตัวสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งในแต่ละตำแหน่งหรืองานมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายของภารกิจ ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการรับรู้ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่หน่วยงานจัดสรรให้ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มักขึ้นอยู่กับนโยบายหรือข้อจำกัดด้านงบประมาณของแต่ละองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อาทิ การให้ความช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความสนิทสนมกลมเกลียว และความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เช่น การกำกับดูแล การให้โอกาสในการเติบโต การพัฒนาทักษะและความรู้ ตลอดจนการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ล้วนมีบทบาทในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 12)

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการมีด้วยกัน ทั้งหมด 8 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ 1) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น 3) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี 4) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่ 5) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช 6) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีนาไล จังหวัดอุบลราชธานี 7) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย และ 8) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยมีการดำเนินการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเป้าหมาย คนพิการทุกประเภท ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้คนพิการได้เข้าถึงสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะอย่างเท่าเทียม ตลอดจนให้การช่วยเหลือ สงเคราะห์ บำบัด ฟื้นฟู คนพิการให้สามารถฝึกทักษะอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2566ก)

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนพิการ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี และพึ่งพาตนเองได้ การดำเนินงานของศูนย์จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายสาขาวิชาชีพ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพ นักพัฒนาสังคม เจ้าหน้าที่พัฒนาศักยภาพ พี่เลี้ยง และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลผู้รับบริการ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่เสมือนพ่อแม่ผู้ดูแล คอยอบรมสั่งสอน ให้ความรัก ความอบอุ่น พร้อมทั้งต้อง

เข้าเวรดูแลตลอด 24 ชั่วโมง โดยการดูแลครอบคลุมตั้งแต่ปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ การดูแลรักษาพยาบาล การส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ การศึกษา การฝึกอาชีพ ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและทักษะชีวิตให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้รับบริการคนพิการที่มีความหลากหลายในลักษณะความพิการ เช่น ความพิการทางร่างกาย การเรียนรู้ สติปัญญา หรือความพิการซ้อน ทำให้ลักษณะพฤติกรรมและแนวทางในการดูแลมีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังมีผู้รับบริการคนพิการจำนวนไม่น้อยที่จำเป็นต้องใช้ยาทางจิตเวชอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเพิ่มความซับซ้อนในการดูแลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2566) จากลักษณะภาระงานที่เข้มข้นและต่อเนื่อง บุคลากรจึงมีความเสี่ยงที่จะประสบปัญหาด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความไม่เพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย การขาดระบบสนับสนุนทางจิตใจ รวมถึงจำนวนบุคลากรที่ไม่สมดุลกับจำนวนผู้รับบริการ ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยตรง วอลตัน (Walton, 1973); เซอร์กี้, และคนอื่น ๆ (Sirgy, et al., 2001)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีกับองค์กร พัฒนาศักยภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สร้างความผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งจากการศึกษาจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาศักยภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ อยู่ในระดับใด
2. บุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานการณ์จ้าง ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

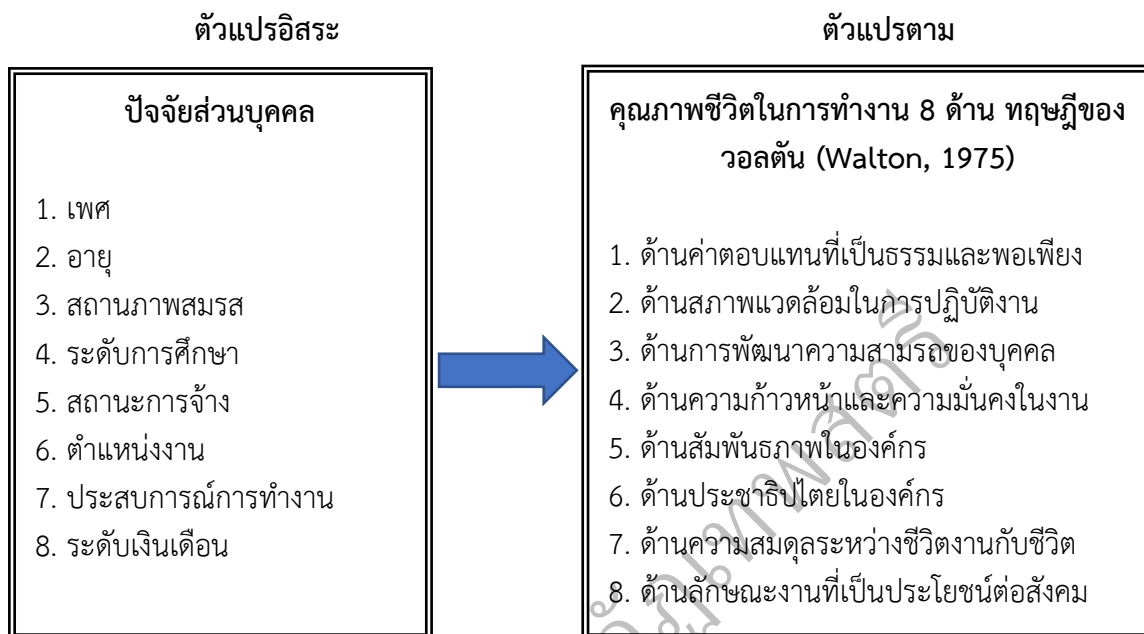
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ภายใต้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1975) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตของบุคลากรในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 228 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้การวิธีเปิดตารางสำเร็จของ เครจซี, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2560, หน้า 96) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

งานนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลในพื้นที่ คือ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

บ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหายาดฝน จังหวัดเชียงใหม่ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย และศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี สังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

5. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
2. สามารถเป็นแนวทางในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ซึ่งประกอบไปด้วย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพ สามารถมีเงินออม มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคคลในครอบครัวได้ มีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง มีสถานที่ทำงานอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีห้องทำงานที่แบ่งกลุ่มฝ่ายทำงานที่ชัดเจน มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง มีโอกาสในการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง มีโอกาสการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ มีการประเมินผลปฏิบัติงานโดยระบบคุณธรรม

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร หมายถึง มีความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน มีวันหยุดที่เป็นชดเชยอย่างเป็นธรรม มีค่าจ้างที่เป็นธรรม มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต หมายถึง มีเวลาให้ครอบครัว มีความสุขกับการทำงาน มีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงาน มีปริมาณที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง มีลักษณะงาน กิจกรรม แผนงาน และดำเนินงานที่ช่วยเหลือสังคมร่วมกับกลุ่มภาคีเครือข่าย

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลคนพิการโดยตรงในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาสังคม เจ้าหน้าที่งานพัฒนาศักยภาพ และพี่เลี้ยง เป็นต้น

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ หมายถึง ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ 1) ศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ 2) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น 3) ศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี 4) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่ 5) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช 6) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี 7) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย และ 8) ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจในการช่วยเหลือ สงเคราะห์ บำบัด ฟื้นฟูคนพิการให้สามารถฝึกทักษะอาชีพ ทักษะการดำรงชีวิตประจำวัน เพื่อให้คนพิการสามารถช่วยเหลือตนเองได้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต
 - 1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 2.4 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต
4. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
 - 4.1 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
 - 4.2 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น
 - 4.3 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี
 - 4.4 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่
 - 4.5 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช
 - 4.6 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี
 - 4.7 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย
 - 4.8 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

ณัชศ โมธินา (2566) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลเกิดขึ้นจากการได้เรียนรู้ว่าตนเองได้รับการตอบสนองและกระตุ้นกระตุ้นจากปัจจัยดังกล่าว และแสดงออกมาเป็นความพึงพอใจจากปัจจัยเหล่านั้น

สรสิทธิ์ กิจรังสรรค์ (2560) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตที่ดีและความสมบูรณ์ของมนุษย์ประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ความสามารถในการแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และสามารถปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้เป็นอย่างดีและมีความสุข

กระทรวงสาธารณสุข (2553) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง และคุณภาพชีวิตของประชาชนจะดี หมายถึง ครอบครัวหรือ ชุมชนนั้นได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) ครบถ้วนทุกประการ

ศิริรุช ฉายแสง (2553) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับ การมีชีวิตที่ดีมีความสุขและความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์และการ ดำเนินชีวิตของปัจเจกบุคคลในสังคมเป็นการประสานการรับรู้ ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม ภายใต้วฒนธรรมค่านิยมและ เป้าหมายในชีวิตของแต่ละคนและ หมายถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่เหมาะสมแต่ละบุคคลทั้งใน ด้านนามธรรมและรูปธรรมซึ่งใน ปัจจุบันการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้เป็น 2 ด้าน คือ ข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย และอัตวิสัย การศึกษาทางด้านภาวะวิสัยเป็นการศึกษาบนพื้นฐานของข้อ มูลทางด้านรูปธรรมที่ มองเห็นได้นับได้หรือวัดได้ การศึกษาทางด้านอัตวิสัยนั้นมืองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพ ทางกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การรับรู้สภาพ ความสมบูรณ์ แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกละสบายไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึง ความสามารถที่จะ จัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวันการรับรู้เรื่อง การนอนหลับ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิดความจำสมาธิ การตัดสินใจและความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตน กับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าได้เป็นผู้ให้ ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย การรับรู้ว่ามีชีวิตอยู่อย่าง อิสระไม่ถูกกักขังมีความปลอดภัย และมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคม สะดวกมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพ และสังคมสงเคราะห์เป็นต้นตามสภาพ ความเป็นจริงของสังคมในขณะนั้น ๆ โดยเชื่อว่าการปลูกฝังและการปรับเปลี่ยนการกระทำของบุคคล ให้เหมาะสมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตด้วย

ศิริลักษณ์ รื่นวงศ์ (2557) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เหมาะสม ไม่เป็นภาระ พึ่งพิงต่อผู้อื่น ไม่ก่อปัญหาในสังคม มี ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตที่มีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจและสังคมที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคมสามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนาให้ได้มา อย่างถูกต้องภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่

ชุตติเดช เจียนดอน (2554) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพอใจในชีวิตด้านร่างกายและจิตใจสามารถประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ของ ร่างกายมีภาวะทางอารมณ์และสุขภาพจิตสามารถปรับตัวและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

สุภารัตน์ สุขโท, และคนอื่น ๆ (2564) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือการ ดำรงชีวิตอยู่ในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม โดย ตอบสนองสิ่ง ที่ต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อย่างเพียงพอ ซึ่งก่อให้เกิดความสุข ตลอดจนการมี สุขภาพ ทั้งร่างกาย และจิตใจที่ดี

นิวสันท์ วงศ์ประสิทธิ์, และคนอื่น ๆ (2563) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่า กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีทั้งของตนเอง ทั้งร่างกาย จิตใจ และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึงความปลอดภัย สิทธิและเสรีภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวมเป็นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณทั้งในระดับ บุคคล ครอบครัว และชุมชน

จากการศึกษา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งในด้าน ร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ในสังคม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตามพื้นฐานสังคม รับรู้ถึงความต้องการของตนเอง ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

วิทยา อินทร์สอน, และสุรพงศ์ บางพาน (2560) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมเหล่านี้รู้จักปรับตัวให้มีชีวิตที่มีความสุขจากการทำงานและสภาพการทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคล และองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร

ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพรวัลย์ (2559) การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว จึงต้องมีการพัฒนาในด้านการศึกษาเพื่อให้มีแนวคิดเจตคติที่ดี รู้จักการบริหารตนเอง การเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น มีอาชีพ และรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต มีคุณธรรม ศีลธรรม ถ้าหากปฏิบัติได้เช่นนี้เท่ากับเป็นการยกระดับทั้งตนเองและสังคม ทำให้มีคุณค่ามีความเจริญงอกงาม ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมลดน้อยลง เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาผลกระทบเป็นพิษ เป็นต้น ประเทศต่าง ๆ จึงพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาและ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น เพื่อช่วยให้สมาชิกทุกคนในสังคมกินดีอยู่ดีมีความสุขสมบูรณ์

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิต นับว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมโดยมีแนวทางในการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขไปด้วย และการพัฒนาคุณภาพชีวิตกระตุ้นให้บุคคลและสังคมเกิดความกระตือรือร้นคิดที่จะปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

ณัชศ โมธินา (2566) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ กลุ่มคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (The WHOQOL GROUP, 1995) ไว้ว่า องค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านกายภาพที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 7 ข้อย่อยได้ดังนี้

1.1 ความเจ็บปวดและความไม่สบาย (pain and discomfort) ประกอบด้วย การรับรู้ทางร่างกายของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตตามปกติสุข การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการ กับความกลัวและความกังวลซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น

1.2 พลังกำลังและความเหนื่อยล้า (energy and fatigue) ประกอบด้วย พลังกำลัง และความกระตือรือร้น ความอดทนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการชีวิตประจำวัน การทำงาน รวมถึงงานอดิเรกต่าง ๆ ด้วย

1.3 การนอนและการพักผ่อน (sleep and rest) ประกอบด้วย การรับรู้เกี่ยวกับการนอน และการพักผ่อนที่มีผลต่อการฟื้นฟูทางกายภาพและทางจิตใจ

1.4 การขยับเคลื่อนไหว (mobility) ประกอบด้วย ความสามารถในการขยับ เคลื่อนไหวอย่างอิสระทางกายภาพของบุคคลจาก

1.5 กิจกรรมหรือกิจวัตรประจำวัน (daily activities) ประกอบด้วย ความสามารถของบุคคลในการทำกิจกรรมหรือกิจวัตรประจำวันได้ตามความเหมาะสม

1.6 การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ (medication treatment dependency) ประกอบด้วย การรับรู้ของบุคคลที่ต้องพึ่งพาการดูแลรักษาทางการแพทย์ เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของร่างกาย

1.7 ความสามารถในการทำงาน (capacity for working) ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้สมรรถภาพทางกายของบุคคลในการทำงาน

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 6 ข้อย่อย ดังนี้

2.1 ความรู้สึกในเชิงบวก (positive feeling) เป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกหรือความรู้สึกในแง่ดีที่บุคคลพึงมีต่อตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ความพอดี ความสงบ ความสุขในชีวิต

2.2 ความคิด ความจำ การเรียนรู้ และสมาธิ (thinking learning memory and concentration) คือ มุมมองทางความคิดของบุคคลเกี่ยวกับความคิด การเรียนรู้ ความจำ สมาธิ และความสามารถในการตัดสินใจของบุคคล

2.3 ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ความรู้สึก ว่าตนเองมีความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีคุณค่า และสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

2.4 ภาพลักษณ์ภายนอก (body image and appearance) เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อลักษณะทางกายภาพของตนเอง

2.5 ความรู้สึกทางลบ (negative feeling) เป็นความรู้สึกในทางที่ไม่ดีที่ตนรู้สึก เช่น ความเศร้า ความผิดหวัง ความเสียใจ

2.6 จิตวิญญาณ ศาสนา ความเชื่อส่วนบุคคล (spirituality religion personal beliefs) เป็นความเชื่อส่วนบุคคลทางจิตใจตามวิจักษณ์ของแต่ละบุคคล

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ข้อย่อย ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (personal relationship) เป็นการแสดงความรู้สึกที่สามารถแสดงออกได้ทั้งด้านร่างกายและอารมณ์บนพื้นฐานของมิตรภาพ

3.2 การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการแสดงความรู้สึกและการรับรู้การช่วยเหลือและการสนับสนุนจากกลุ่มบุคคล

3.3 กิจกรรมทางเพศ (sexual activity) เป็นการแสดงออกถึงความปรารถนาหรือความต้องการทางเพศ รวมถึงการกระตุ้นอารมณ์ทางเพศ

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 8 ข้อย่อย ดังนี้

4.1 ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต (physical safety and security) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของตนเอง

4.2 ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม (home environment) ความรับรู้หรือความรู้สึกของ บุคคลที่มีต่อสถานที่หลักที่บุคคลอยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมรอบข้างในการดำเนินชีวิต

4.3 การเงิน (financial resource) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการสถานภาพทางการเงินของตน ตามความต้องการที่จะทำให้มีชีวิตที่ดี

4.4 การบริการด้านสังคมและสาธารณสุข (health and social care: availability) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบริการด้านสุขภาพและสังคมตามความจำเป็นเพื่อรักษาสุขภาพของตน

4.5 การคมนาคมขนส่ง (transport) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสะดวกสบายในการเดินทางตามความต้องการ

4.6 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) พิจารณาถึงความเห็นของบุคคล ต่อสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ดังเช่น เสียง มลภาวะ อากาศ และทัศนวิสัยของสิ่งแวดล้อม

4.7 การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง (opportunities for acquiring information and skills)

4.8 การได้ใช้เวลาว่างในการพักผ่อนทางกายและใจ (participation in and opportunities for recreation and leisure)

นิติวัฒน์ ไทพิทักษ์ (2556) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มาตรฐานการดำรงชีวิต (Standard of Living) หมายถึง มาตรฐาน ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ตัวบุคคล สุขภาพ การมีการศึกษา ที่อยู่อาศัย และด้านการสังคมสงเคราะห์สิ่งต่าง ๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด ตาย หรือการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย ส่งผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดจำนวนลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์ใน

หลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุขไปโรค รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ปัจจัยทางสังคมและทางวัฒนธรรม (Social – Cultural Factors) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก จำเป็นจะต้องมีระบบ หรือมีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบของการปกครอง กฎหมาย หรือมีแนวปฏิบัติซึ่งจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะแบบเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมมีความสุข ซึ่งสามารถจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น โดยอาจจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ประเทศใดที่มีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้น ทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้

จากการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต มีปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ประกอบไปด้วย 1) ด้านร่างกาย คือ การใช้ชีวิตไม่ให้เกิดความเจ็บปวดและความไม่สบาย ทั้งจากความเหนื่อยล้า จากการทำงาน การนอนและการพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ 2) ด้านจิตใจ ทั้งความรู้สึกนึก คิด ความรู้สึกที่ดีและไม่ดี ตลอดจนความเชื่อส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ที่แสดงออกทั้งทางร่างกาย มิตรภาพ และการสนับสนุนจากบุคคลอื่น ๆ และ 4) สิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น ที่อยู่อาศัย เงิน สาธารณสุข การเดินทาง และการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือนิยามคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไว้ดังนี้

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทางกายและมีความสุขทางจิตใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ ทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่มีความเป็นธรรม สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน

พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคนในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ฉันทน์ ประกอบของ (2560) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดของบุคคลที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองผ่านการทำงานที่มีคุณค่า งานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนอง ทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียงและยุติธรรม มีการดำเนินชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข และมีความภูมิใจในหน้าที่การงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

สิริณัฐ แสงดารา (2561) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

โชติกา นามบุญเรือง (2559) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้ปฏิบัติซึ่งการปฏิบัติงานนั้น สามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจรวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม มีความปลอดภัยและส่งเสริมผลดีต่อสุขภาพ มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีและมีความมั่นคง ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างงานที่ปฏิบัติกับชีวิตส่วนตัวตลอดจนการยอมรับจากสังคมอันซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน

ปรางทิพย์ ภักดีศรีไพวัลย์ (2559) ได้สรุปคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง การรับรู้ถึงความพึงพอใจในการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีในด้านต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานซึ่งมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในทิศทางที่ดี ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่ตนเองและสังคม

นฤชยา กณพันธ์, และวัลลภ รัตนตรานนท์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในทุก ๆ ด้านของการปฏิบัติงาน โดยรวมจะส่งผลถึงประสิทธิภาพขององค์กร ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานได้นั้น ได้แก่ การมีผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ มีสถานที่ปฏิบัติงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่ง และหน้าที่การงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความภูมิใจในองค์กรและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ปิยกนิฐ์ โชติวณิช (2560) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความพอใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระดับที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมด้านบุคคล และด้านกายภาพที่ได้เอื้อต่อการทำงานที่ดี

ณัฐริกา แป้นถึง (2566) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพร่างกายและจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย มีความสงบ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์สังคมการกระทำที่ก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งตามความรู้ความถนัดและความชอบหรือความสนใจที่แตกต่างกันโดยการทำงานจะได้รับค่าตอบแทนหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน ซึ่งการทำงานนั้นจะต้องทำงานอย่างสุจริตและทำให้สังคมเกิดความสงบสุข สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ซึ่งสามารถแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณภาพชีวิตที่สมดุล ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสังคมผู้ร่วมงาน และด้านบรรยากาศในการทำงาน

จากการศึกษา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและด้านจิตใจ มีความพึงพอใจในการทำงานทุก ๆ ด้าน จนได้รับการยอมรับจากบุคคลในองค์กร เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความราบรื่นในการทำงานในองค์กร บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพ็ญเด, และเรดดี (Bhende, & Reddy, 2019) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญและมีความสำคัญต่อทุกองค์การ ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการทำงานและการมีส่วนร่วมในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในเชิงบวกขององค์การ ทำให้ไม่มองข้ามความสำคัญ โหมดและวิธีการใด ๆ ในการทำงานของบุคลากรในสถานที่ทำงาน กลายเป็นชีวิตการทำงานของเขาองค์การต่าง ๆ ควรดูแลให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ในขณะที่ พวกเขาอยู่ใน ที่ทำงาน บุคลากรมีความอ่อนไหวมากกว่าทรัพยากรอื่น ๆ ดังนั้นพวกเขาจึงไม่ควร รู้สึกหงุดหงิดหรือรู้สึกเจ็บปวดจากกฎและนโยบายขององค์การ ชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ออกแบบโดยองค์การ มุ่งไปสู่ความพึงพอใจในเป้าหมายที่กว้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลในองค์การมีบทบาทสำคัญในการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความเข้มแข็งขององค์การได้รับอิทธิพลจากพฤติกรรมการทำงานของทรัพยากรบุคคล สิ่งนี้สามารถทำได้ในเชิงบวกโดยการควบคุมการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าสูงสุดให้กับองค์การ

นาวิ อุดร (2561) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การเพิ่มแรงจูงใจ ให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ รวมถึงพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสังคม จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในการทำงานมากยิ่งขึ้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน และองค์กร

3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานในองค์กร จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีความรู้สึกต้องการอยากทำงานที่องค์กรนี้ไปเรื่อย ๆ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

เวอร์เธอร์, และเดวิส (Werther, & Davis, 1982, pp. 66 – 67) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล นอกจากนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์กร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์กรต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร บริหารจัดการ เป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้จากการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่บุคคล ระบบ และวัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและเป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง

คุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ มีเส้นทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีการกำหนด career path ที่ชัดเจน รวมถึงเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6) สิทธิของพนักงาน/ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันกับการปฏิบัติงานมากเกินไป โดยสามารถทำได้ด้วยการกำหนดช่วงเวลาการทำงานหรือจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการเคร่งเครียดอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีกิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง โดยผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น ควรจะมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด มีส่วนร่วมกับการรณรงค์ทางการเมือง เป็นต้น

ปริญญา จันทรสว่าง (2566) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทน ในความหมายนี้ หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวจริง (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตาม

สภาพการทางเศรษฐกิจค่าครองชีพภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่ และลูก 2 คนได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปสงค์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนักแต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก ถ้าองค์กรใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครงานทำกับองค์กรนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาวเป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ทั้งภาค เอกชนและรัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทหารหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่น เดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามกฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เป็นต้น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน (Strike) ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่ายการร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในทางที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้วจะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการ

รวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคลส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป

7. บูรณาการสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักจะเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของการภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายความว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงาน ขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็น กรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบาย การบริหารอาจรับ ฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตย ในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ ความสำเร็จแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์กรประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่าง มากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรตามที่ ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ถ้ามีประชาธิปไตยในการทำงานแล้วก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุก คนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรม นันทนาการ (Recreation) องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้ พนักงานแต่ละคนมีเวลาของชีวิตซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุด พักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจน วันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในวันงานเทศกาลต่าง ๆ

เอกลักษณ์ ชมภูชัย (2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard, E. Walton, 1973) ได้ให้ความหมายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ควรจะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมใน ด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

จากการศึกษา สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย ผลตอบแทน การสื่อสารที่ดี ความมั่นคง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพัฒนาตนเอง หรือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่กล่าวไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปริญญ์ จันทรสว่าง (2566) ได้ศึกษาแนวคิดของ สโกรวน เรื่อง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 9 ข้อ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุน ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทน คนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

วิทยา อินทร์สอน, และสุรพงศ์ บางพาน (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร โดยผู้เขียนสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กรจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก จากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากการศึกษา สรุปได้ว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจาก ความรู้สึกดีในที่ทำงาน ทั้งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และความเจ็บปวด จากการทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กรที่ทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต

พัชรภรณ์ พัฒนะ (2561) ศึกษาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตของ องค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทยเป็นเครื่องมือ วัดคุณภาพชีวิตที่พัฒนามาจากกรอบแนวคิดของคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การประเมินค่าที่เป็นจิตวิสัย (Subjective) ซึ่งแฝงอยู่กับทางวัฒนธรรม สังคมและ สภาพแวดล้อมเพราะว่านิยามของ QOL จะเน้นไปที่การรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้ตอบไม่ได้ คาดหวังที่จะเป็นวิธีการที่จะวัดในรายละเอียดของอาการโรคหรือสภาพต่าง ๆ แต่ถือเป็นการ ประเมินผลของโรคและวิธีการรักษาที่มีต่อคุณภาพชีวิต เป็นเครื่องชี้วัดที่พัฒนามาจากเครื่องชี้วัด คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก 100 ข้อ โดยทำการเลือกคำถามมาเพียง 1 ข้อ จากแต่ละหมวด ใน 24 หมวด และรวมกับหมวดที่เป็นคุณภาพชีวิตและสุขภาพทั่วไปโดยรวมอีก 2 ข้อคำถาม หลังจาก นั้นคณะทำงานพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย ได้ทบทวน และปรับปรุงภาษาในเครื่องมือ WHOQOL-BREF โดยผู้เชี่ยวชาญทางภาษาแล้วนำไปทดสอบความ เข้าใจภาษากับคนที่มีความรู้พื้นฐานแตกต่างกันนำมาปรับปรุง ข้อที่เป็นปัญหาแล้วทดสอบซ้ำ ทำเช่นนี้อยู่ 3 รอบ การศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's alpha coefficient เท่ากับ 0.8406 ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.6515 โดยเทียบกับแบบวัด WHOQOL - 100 ฉบับ ภาษาไทยที่ WHO ยอมรับอย่างเป็นทางการ

เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) ประกอบด้วย องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผล ต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึง พลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึง ความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยต่าง ๆ หรือการรักษา ทางทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การ รับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึก

ภาคภูมิใจในตนเองการรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการ จัดการกับความเศร้าหรือกังวลการรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตเช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการรับรู้ว่าเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตรอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขังมีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดีปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวกมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่ามีโอกาสที่จะได้รับข่าวสารต่าง ๆ การรับรู้ว่ามีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

จากการศึกษาสรุปได้ว่า เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

กรมประชาสงเคราะห์เล็งเห็นว่า คนพิการไม่ใช่คนไร้ประโยชน์เป็นเพียงผู้สูญเสียอวัยวะบางส่วน และความสามารถบางอย่างไปเท่านั้น แต่สติปัญญาและอวัยวะที่เหลืออยู่สามารถฟื้นฟูให้เป็นประโยชน์ได้ ถ้าได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและได้รับการสนับสนุนอย่างถูกวิธี คนพิการสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขด้วยตนเองโดยไม่เป็นภาระของครอบครัว และสังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้กรมประชาสงเคราะห์ จึงมีแนวคิดที่จะจัดตั้ง ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2509 องค์การสหประชาชาติได้ส่ง MR.VICTER J. BALTAZAR ผู้เชี่ยวชาญด้านการสงเคราะห์ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการและทุพพลภาพมาให้คำแนะนำปรึกษา จัดเป็นโครงการจัดตั้ง ศูนย์ฟื้นฟู สมรรถภาพคนพิการตัวอย่างที่จะดำเนินการฟื้นฟูอาชีพคนพิการตามหลักวิชาการอันถูกต้องและ สมบูรณ์แบบ และเป็นศูนย์กลางการฟื้นฟูสมรรถภาพในประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - พ.ศ. 2514)

ในปี พ.ศ. 2511 กรมประชาสงเคราะห์ ได้จัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการพระประแดงเป็นแห่งแรก โดยเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2511 ภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาได้โอนมาสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 และจากการปฏิรูประบบราชการในปี พ.ศ. 2546 ได้ปรับเปลี่ยนเป็นกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในปัจจุบัน

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ได้ดำเนินการภายใต้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สังกัดกองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ

กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการมีอำนาจ หน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีหรือปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการ และความช่วยเหลือแก่คนพิการ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การประสานความร่วมมือ และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านคนพิการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอาสาสมัคร และเครือข่ายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
3. ส่งเสริมการจัดตั้ง การดำเนินงาน ติดตาม ประเมินผล และพัฒนาระบบการให้บริการของศูนย์บริการคนพิการ และกำกับดูแลศูนย์บริการคนพิการจังหวัด
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการด้านสวัสดิการ แก่คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ ผู้ช่วยคนพิการ และล่ามภาษามือ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม และที่อยู่อาศัยเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ตลอดจนเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างอิสระร่วมกับผู้อื่นในสังคม
6. ส่งเสริม พัฒนาคุณภาพ และพัฒนาศักยภาพคนพิการ และผู้ดูแลคนพิการให้มีความพร้อมในการประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมในสังคม ตลอดจนประสานงานด้านกีฬา นันทนาการ และข้อมูลข่าวสาร เพื่อการพัฒนาคุณภาพคนพิการ
7. กำหนดและรับรองมาตรฐานองค์กรด้านคนพิการ หรือองค์กรอื่นใดที่ให้บริการแก่คนพิการ
8. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรเครือข่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศในการส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ การเสริมสร้างและพัฒนาอาชีพของคนพิการ ตลอดจนการสร้างเจตคติเชิงสร้างสรรค์ต่อความพิการและคนพิการ
9. จัดการฝึกอบรม ส่งเสริม และพัฒนาการฝึกอาชีพให้แก่ คนพิการ ผู้ดูแลคนพิการ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานและกำกับดูแลศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการและศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ
10. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2559)

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการกระจายอยู่ในหลายพื้นที่มีด้วยกัน ทั้งหมด 8 แห่งทั่วประเทศ ศูนย์เหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำและพัฒนาทักษะที่จำเป็นให้กับคนพิการ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืน และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

1. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

พื้นที่: ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมและชุมชนเมือง มีการเข้าถึงแหล่งแรงงานที่หลากหลาย
บ้านเลขที่ 50 หมู่ 7 ถนนเพชรหงษ์ ตำบลทรงคนอง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับความรู้หลักสูตรคอมพิวเตอร์เบื้องต้น หลักสูตรการต่อวงจรไฟฟ้าเบื้องต้น หลักสูตรการซ่อมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรเครื่องใช้ไฟฟ้าขนาดเล็ก และหลักสูตรหัตถกรรมหนัง

2. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น

พื้นที่: ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีบริบททางสังคมและเศรษฐกิจที่เน้นเกษตรกรรม

บ้านเลขที่ 76 หมู่ 9 ตำบลโคกสูง อำเภออุบลรัตน์ จังหวัดขอนแก่น

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า หลักสูตรคอมพิวเตอร์เบื้องต้น คอมพิวเตอร์กราฟฟิก และหลักสูตรช่างตัดผมชาย

3. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี

พื้นที่: ตั้งอยู่ในภาคอีสานตอนล่าง ใกล้ชายแดนลาว และมีพื้นที่กว้างขวางรองรับการฝึกอบรมด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมขนาดเล็ก

บ้านเลขที่ 116 ถนนศรีณรงค์ ตำบลในเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรช่างเสริมสวยและตัดผมชาย หลักสูตรช่างอิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตรเครื่องดื่ม ขนมไทย เบเกอรี่ และหลักสูตรรีดผ้า

4. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่

พื้นที่: ตั้งอยู่ในภาคเหนือ ท่ามกลางชุมชนที่มีวัฒนธรรมล้านนา

บ้านเลขที่ 303 หมู่ 7 ตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรประกาศนียบัตรคอมพิวเตอร์ธุรกิจ (ปวช.) หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์ หลักสูตรช่างซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็ก หลักสูตรงานศิลปะและงานประดิษฐ์ หลักสูตรช่างตัดเย็บเสื้อผ้า หลักสูตรเกษตรพอเพียง และหลักสูตรเทคโนโลยีการเกษตร

5. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช

พื้นที่: อยู่ในภาคใต้ ซึ่งมีเศรษฐกิจเกี่ยวกับการประมงและการท่องเที่ยว

บ้านเลขที่ 180 หมู่ที่ 5 ถนนนครศรีธรรมราช-สุราษฎร์ธานี ตำบลสระแก้ว อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรเกษตรปลอดสารพิษ หลักสูตรผ้ามัดย้อม หลักสูตรแปรรูปอาหาร (ไตปลาแห้งเตาถ่าน) หลักสูตรหัตถกรรมทำมือ และหลักสูตรตัดเย็บผ้าและงานประดิษฐ์

6. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี

พื้นที่: ตั้งอยู่ในเขตชนบทที่มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์

บ้านเลขที่ 750 หมู่ที่ 24 ถนนคลังอาวุธ ตำบลขามใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรคอมพิวเตอร์ หลักสูตรนวดแผนไทย หลักสูตรอาชีพบำบัด หลักสูตรเกษตรผสมผสาน และหลักสูตรระบบโซลาเซลล์พื้นฐาน

7. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย

พื้นที่: ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ติดชายแดนลาว

บ้านเลขที่ 55 หมู่ 14 ถนนหนองสองห้อง-ท่าบ่อ ตำบลคำยบหวาน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรซ่อมแซมเสื้อผ้า หลักสูตรเทคนิคการใช้จักรอุตสาหกรรม หลักสูตรช่างซ่อมรถจักรยานยนต์และเครื่องยนต์ขนาดเล็ก และหลักสูตรช่างเสริมสวย และตัดผมชาย

8. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี

พื้นที่: ตั้งอยู่ในภาคกลางที่มีเศรษฐกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการเกษตร

บ้านเลขที่ 99 หมู่ 6 ถนนสระบุรี-หล่มสัก ตำบลห้วยหิน อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

บุคลากร: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านฝึกอาชีพ สังคมสงเคราะห์ และการแนะแนวอาชีพ

แผนงาน: เน้นการฝึกอาชีพเกี่ยวกับหลักสูตรตัดเย็บและผลิตภัณฑ์จากผ้า และหลักสูตรฝึกเกษตรกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การทำให้พนักงานเป็นทรัพยากรขององค์การที่สำคัญที่สุด ให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานแล้วจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน บรรยากาศการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนา ปัจจัยที่มีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การเพิ่มสูงขึ้น และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลทาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ผลการวิจัยพบว่า จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานในบริษัท สกิลทาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) และจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการนำไปอ้างอิงถึงการวางนโยบาย เพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน และเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต รวมไปถึงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรมากขึ้นด้วย

พิริยญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 เป็นอย่างมาก เพราะบางครั้งเงินเดือนไม่เข้าเป็นเวลานานถึง 3 เดือน ทำให้พนักงาน เดือดร้อน เนื่องจากทุกคนก็ต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตประจำวัน ขาดเงินหมุนเวียนในครอบครัว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งปัจจัยที่กำหนดเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช และพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์เขตอื่น ๆ ต่อไป

เกศวดี ไกรนอก (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะร่วมงานกับหน่วยงานได้ยาวนานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แก่กลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความต้องการที่แท้จริงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหน่วยงานสามารถจัดบริการให้กับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และเกิดการร่วมมือ ร่วมใจกันในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการให้บริการแก่เด็กในความอุปการะของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

วัชรภรณ์ วายลม (2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X (ช่วงอายุ 31 - 50 ปี) ในสังกัดกระทรวงการคลัง เพื่อให้กระทรวงการคลังสามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการสูญเสียอัตรากำลังอันเกิดจากการเกษียณอายุและจากสาเหตุอื่น ๆ และสามารถวางแผนในการสรรหา พัฒนา รักษาและใช้ประโยชน์จากกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งให้

กระทรวงการคลังสามารถวางระบบ และมาตรการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย (Diversity) ของกำลังคนภาครัฐ (กระทรวงแรงงาน, 2562)

มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐกะบางนา เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นข้อมูลในการสร้างภาพที่ดีกับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพัน และภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงาน ภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูง นำไปวางแผนปรับปรุง การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กร ทำให้ภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

ทิพวัลย์ นามศิริ (2566) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศสถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีดังนี้ 1) องค์กรควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งจำนวนบุคลากรควรมีให้เพียงพอกับปริมาณงาน 2) องค์กรควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สร้างโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

สุทธาภรณ์ เกตุแดง (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวแปร 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นบางส่วนยอมรับสมมติฐานบางส่วน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นบางส่วนยอมรับสมมติฐานบางส่วน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิของพนักงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 228 คน (จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้การวิธีเปิดตารางสำเร็จของ krejcie and morgan (บุญธรรม จิตอนันต์, 2560, หน้า 96) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสำนักงานเขต จำนวน 144 คน

ผู้วิจัยใช้การสุ่มที่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน (Proportional Allocation) (อาธง สุทธาศาสน์, 2527, หน้า 120-121) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรทั้ง 8 ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ให้มีความเหมาะสมตามจำนวนของสัดส่วนบุคลากรในแต่ละศูนย์

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ	27	16
2. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดขอนแก่น	28	18
3. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ บ้านทองพูนเผ่าพันธ์ จังหวัดอุบลราชธานี	24	14

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ หายาดฝน จังหวัดเชียงใหม่	29	19
5. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช	29	19
6. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ บ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี	30	19
7. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย	29	19
8. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ บ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี	32	20
รวม	228	144

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์และให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน ลักษณะคำถามให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ โดยมีลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามปลายปิดเลือกตอบ

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอต่อความต้องการของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 เมื่อไม่แน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ผศ.ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3.2 นางสาวดวงพร มือนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลา จังหวัดลพบุรี

3.3 นายภาคภูมิ คำเขียว ตำแหน่ง นักพัฒนาสังคมชำนาญการ ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลา จังหวัดลพบุรี

โดยกำหนดเกณฑ์การยอมรับค่าสัมประสิทธิ์ IOC คือ ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรง คือ ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถ้าหากข้อคำถามได้ค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษาจำเป็นต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปหรือทำการปรับปรุงข้อคำถามใหม่ ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่า IOC รายข้อสามารถพิจารณาได้จากผนวกท้ายเล่มให้ถูกต้องตามแนวทางของการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ หลังจากนั้นนำแบบสอบถาม มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.740 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วนำไปทำการทดสอบใช้ (Try out) กับประชาชนศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล) อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือจากศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำนวน 8 แห่งทั่วประเทศ เพื่อเข้าร่วมในการศึกษาวิจัย
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน โดยการแจกแบบสอบถามผ่านระบบ Google Form ให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการดังกล่าว
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม
4. รวบรวมและสรุปข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ โดยทำการวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ได้กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้แปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
 - ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
 - 1.1 การตรวจเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)
	ΣR	แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน
	N	แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1971, pp.202-204) ดังนี้

$$a = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	a	แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน จำนวนข้อ
	s_i^2	แทน คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ

2. ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2560, หน้า 96)

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ร้อยละ
	F	แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	n	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 73)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ, 2538, หน้า 79)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

5. สูตรทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ย (t-test) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2562, หน้า 132)

$$\text{การทดสอบโดยใช้ } F = \frac{S^2_{hi}}{S^2_{low}}, \quad \begin{matrix} df_1 = n_1 - 1 \\ df_2 = n_2 - 1 \end{matrix}$$

ถ้า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เลือกใช้สูตร 6.1

ถ้า F ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เลือกใช้สูตร 6.2

5.1 สำหรับความแปรปรวนประชากรเท่ากันแต่ไม่ทราบใช้สูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2562, หน้า 140)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}, \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

5.2 สำหรับความแปรปรวนประชากรไม่เท่ากันแต่ไม่ทราบ ใช้สูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2562, หน้า 140)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 ค่าที่สัมพันธ์
	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มที่ 1
	n	แทน	จำนวนในกลุ่มที่ 2

6. สูตรทดสอบเอฟ (F-test) ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้น (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2562, หน้า 183)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติในการพิจารณา การแจกแจงเอฟ (F-distribution)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
	MS_w	แทน	(mean square within groups)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ คือ ใช้แบบสอบถาม จำนวน 144 ชุด เก็บรวบรวมจากบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
p	แทน	มีความน่าจะเป็นของความมีนัยสำคัญทางสถิติ
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean square)
$p > .05$	แทน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*P \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$**P \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percent)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) One Way ANOVA

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (146)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	59	41.00
หญิง	85	59.00
อายุ		
ช่วงอายุ 20-30 ปี	35	24.30
ช่วงอายุ 31-40 ปี	50	34.70
ช่วงอายุ 41-50 ปี	24	16.70
ช่วงอายุ 51- 60 ปี	35	24.30
สถานภาพสมรส		
โสด	78	54.20
สมรส	56	38.90
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	10	6.90
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	5.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	8	5.60
ปวส.หรือ อนุปริญญาหรือ เทียบเท่า	16	11.10
ปริญญาตรี	98	68.10
ปริญญาโทขึ้นไป	14	9.70
สถานะการจ้างงาน		
ข้าราชการ	42	29.20
ลูกจ้างประจำ	48	33.30
พนักงานราชการ	42	29.20
ลูกจ้างกองทุน/งบประมาณ	12	8.30
ตำแหน่งงาน		
นักสังคมสงเคราะห์	39	27.10
นักพัฒนาสังคม	26	18.10
พยาบาลวิชาชีพ	2	1.40
ครูฝึกอาชีพ	20	13.90
เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม	13	9.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (146)	ร้อยละ
เจ้าพนักงานพัฒนาศักยภาพ	15	10.40
พี่เลี้ยง	12	8.30
ตำแหน่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับดูแล ผู้รับบริการ	17	11.80
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	76	52.80
5-10 ปี	52	36.10
10-15 ปี	9	6.30
15 ปีขึ้นไป	7	4.90
ระดับเงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	14	9.70
10,001-15,000 บาท	65	45.10
15,001-20,000 บาท	47	32.60
25,001 บาทขึ้นไป	18	12.50

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.00 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.70 สถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 54.20 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.10 เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ตำแหน่งงาน นักสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.80 ระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวม

ภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	3.93	0.65	ดี	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.90	0.67	ดี	7
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.77	0.77	ดี	8
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.93	0.61	ดี	5
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.95	0.62	ดี	4

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาพรวม	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.98	0.62	ดี	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	4.08	0.37	ดี	1
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.42	ดี	2
ภาพรวม	3.94	0.46	ดี	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.37) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.42) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.62) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.61) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.65) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.67) และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับถูกต้องเหมาะสม	3.78	0.90	ดี	5
2. มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน	4.18	0.74	ดี	1
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	3.52	1.06	ดี	6
4. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน	4.03	0.86	ดี	3
5. เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	4.07	0.71	ดี	2
6. เงินเดือนที่ได้รับอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป	3.99	0.73	ดี	4
ภาพรวม	3.93	0.65	ดี	

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.71) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.88	ดี	1
2. หน่วยงานของท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.86	ดี	5
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.78	0.81	ดี	6
4. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย	3.91	0.81	ดี	4
5. หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ	3.95	0.69	ดี	2
6. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (มีอากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ)	3.92	0.79	ดี	3
ภาพรวม	3.90	0.67	ดี	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.69) และหน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.77	0.91	ดี	5
2. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.81	0.88	ดี	3
3. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.81	0.80	ดี	2
4. มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	3.82	0.87	ดี	1
5. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	3.79	0.92	ดี	4
6. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ	3.61	1.01	ดี	6
ภาพรวม	3.77	0.77	ดี	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.80) และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ	3.87	0.85	ดี	5
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.97	0.73	ดี	3
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	3.81	0.86	ดี	6
4. ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ	4.08	0.78	ดี	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
5. ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	3.97	0.66	ดี	2
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม คือ พัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.91	0.76	ดี	4
ภาพรวม	3.93	0.61	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.66) และหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.96	0.85	ดี	3
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.72	ดี	5
3. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	3.92	0.85	ดี	4
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.84	ดี	1
5. มีความเชื่อ และมั่นใจผู้ร่วมงานเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.83	0.70	ดี	6
6. มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที	4.03	0.76	ดี	2
ภาพรวม	3.95	0.62	ดี	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.76) และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	3.92	0.86	ดี	5
2. ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม	4.00	0.82	ดี	3
3. ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความ เป็นส่วนตัวของคุณ	3.85	0.76	ดี	6
4. ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม	4.03	0.73	ดี	2
5. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้ อย่างเปิดเผย	4.08	0.73	ดี	1
6. ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่าง เหมาะสม	3.99	0.84	ดี	4
ภาพรวม	3.98	0.62	ดี	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน ได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.73) และได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.06	0.67	ดี	3
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ทำให้มีความสุข	4.02	0.48	ดี	5
3. ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลา ว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.98	0.61	ดี	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
4. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.22	0.64	ดี	1
5. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด	4.15	0.53	ดี	2
6. ท่านคิดว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ฯลฯ	4.03	0.60	ดี	4
ภาพรวม	4.08	0.37	ดี	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) และท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต			
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.04	0.60	ดี	2
2. มีแผนงานหรือมาตรการป้องกันผลกระทบต่อนปัญหาทางสังคม	3.97	0.71	ดี	6
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือปัญหาทางสังคม	4.00	0.60	ดี	5
4. ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคมเพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม	4.06	0.59	ดี	1
5. มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ	4.03	0.69	ดี	4
6. ลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.69	ดี	3
ภาพรวม	4.02	0.42	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.= 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.06, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.60) และลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) One Way ANOVA

ตาราง 12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		t	P	ทดสอบผล
	(n = 60)		(n = 86)				
	($\bar{X}$)	(S.D.)	($\bar{X}$)	(S.D.)			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	3.99	0.672	3.89	0.632	0.896	0.372	ไม่แตกต่างกัน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.95	0.663	3.86	0.681	0.799	0.426	ไม่แตกต่างกัน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.88	0.701	3.69	0.807	1.437	0.153	ไม่แตกต่างกัน
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.95	0.600	3.93	0.628	0.199	0.842	ไม่แตกต่างกัน
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	4.00	0.568	3.92	0.661	0.751	0.454	ไม่แตกต่างกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.02	0.582	3.95	0.648	0.690	0.491	ไม่แตกต่างกัน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	4.06	0.451	4.09	0.312	-0.530	0.597	ไม่แตกต่างกัน
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.99	0.432	4.05	0.410	-0.850	0.397	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	3.98	0.451	3.92	0.470	0.726	0.469	ไม่แตกต่างกัน

p> .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	2.041	3	0.680	1.641	.183	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	58.043	140	0.415			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.092	3	0.364	0.800	.496	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	63.692	140	0.455			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.216	3	1.072	1.848	.141	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	81.234	140	0.580			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.199	3	0.400	1.058	.369	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	52.869	140	0.378			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.561	3	0.520	1.346	.262	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.110	140	0.387			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.476	3	0.159	0.407	.748	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.613	140	0.390			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	.783	3	0.261	1.897	.133	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	19.265	140	0.138			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.141	3	0.380	2.226	.088	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	23.913	140	0.171			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.011	3	0.337	1.600	.192	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	29.468	140	0.210			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	0.303	2	0.152	0.358	.700	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	59.780	141	0.424			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.196	2	0.098	0.214	.808	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	64.588	141	0.458			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.369	2	0.185	0.310	.734	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	84.081	141	0.596			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.204	2	0.602	1.605	.204	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	52.864	141	0.375			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.944	2	0.472	1.216	.299	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.727	141	0.388			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.032	2	0.016	0.041	.960	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	55.058	141	0.390			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.265	2	0.132	0.943	.392	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	19.784	141	0.140			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.270	2	0.135	0.768	.466	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	24.784	141	0.176			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.249	2	0.124	0.580	.561	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	30.230	141	0.214			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	1.654	4	0.413	0.984	.419	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	58.429	139	0.420			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.422	4	0.355	0.780	.540	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	63.362	139	0.456			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.318	4	0.579	0.981	.420	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	82.133	139	0.591			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.455	4	0.364	0.961	.431	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	52.613	139	0.379			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.933	4	0.233	0.592	.669	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.739	139	0.394			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.185	4	0.296	0.764	.550	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.904	139	0.388			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.246	4	0.062	0.432	.785	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	19.802	139	0.142			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.236	4	0.309	1.804	.131	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	23.817	139	0.171			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.590	4	0.148	0.686	.603	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	29.888	139	0.215			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	0.591	3	0.197	0.463	.708	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	59.493	140	0.425			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.165	3	0.055	0.119	.949	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	64.619	140	0.462			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.213	3	0.071	0.118	.949	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	84.238	140	0.602			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.698	3	0.233	0.610	.610	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.370	140	0.381			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.176	3	0.059	0.148	.931	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	55.495	140	0.396			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.596	3	0.199	0.511	.676	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.493	140	0.389			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.193	3	0.064	0.454	.715	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	19.855	140	0.142			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.148	3	0.049	0.277	.842	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	24.906	140	0.178			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.108	3	0.036	0.166	.919	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	30.371	140	0.217			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	3.158	7	0.451	1.078	.381	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	56.925	136	0.419			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.650	7	0.379	0.829	.565	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	62.134	136	0.457			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.485	7	0.498	0.836	.559	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	80.966	136	0.595			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.262	7	0.180	0.464	.859	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	52.806	136	0.388			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.882	7	0.269	0.680	.689	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.789	136	0.396			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.510	7	0.216	0.548	.797	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.579	136	0.394			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.211	7	0.173	1.249	.281	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	18.838	136	0.139			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.200	7	0.171	0.977	.450	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	23.854	136	0.175			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.830	7	0.119	0.544	.800	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	29.649	136	0.218			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	2.247	3	0.749	1.813	.148	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	57.836	140	0.413			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.266	3	0.422	0.930	.428	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	63.518	140	0.454			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.232	3	0.744	1.267	.288	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	82.219	140	0.587			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.238	3	0.079	0.207	.892	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.829	140	0.384			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.235	3	0.078	0.198	.898	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	55.436	140	0.396			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.297	3	0.432	1.125	.341	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.793	140	0.384			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.441	3	0.814	6.469	.000*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	17.608	140	0.126			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.355	3	0.785	4.841	.003*	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	22.699	140	0.162			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.473	3	0.158	0.735	.533	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	30.006	140	0.214			
	รวม	30.479	143				

* $P \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน

รายการ	แหล่ง	SS	df	MS	F	P	ทดสอบผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	ระหว่างกลุ่ม	0.729	3	0.243	0.573	.634	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	59.354	140	0.424			
	รวม	60.083	143				
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.337	3	0.446	0.983	.403	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	63.447	140	0.453			
	รวม	64.784	143				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.171	3	0.724	1.232	.301	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	82.279	140	0.588			
	รวม	84.451	143				
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.274	3	0.091	0.237	.870	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	53.794	140	0.384			
	รวม	54.068	143				
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.255	3	0.085	0.215	.886	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	55.416	140	0.396			
	รวม	55.671	143				
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.750	3	0.250	0.644	.588	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	54.340	140	0.388			
	รวม	55.090	143				
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.387	3	0.129	0.918	.434	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	19.662	140	0.140			
	รวม	20.049	143				
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.527	3	0.176	1.002	.394	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	24.527	140	0.175			
	รวม	25.054	143				
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.202	3	0.067	0.311	.817	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	30.277	140	0.216			
	รวม	30.479	143				

p> .05

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้ การดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้มาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) One Way ANOVA สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี สถานภาพเป็นโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นลูกจ้างประจำ ตำแหน่งงานนักสังคมสงเคราะห์ มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

3.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผู้ศึกษาได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จากการศึกษาพบว่าโดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ด้านการดำเนินการประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ซึ่งระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมดบินเฮด (2564) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความภักดีและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับดี เนื่องจากบุคลากรมีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับดี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) ซึ่งพบว่าปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและการดำเนินชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มุสต่อฟา หมดบินเฮด (2564) ที่ระบุว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และยังส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรในระยะยาว รวมทั้งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ และมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ที่ระบุว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีช่วยส่งเสริมความต้องการที่จะทำงานร่วมกับหน่วยงานในระยะยาว และยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอีกด้วย

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานใน รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ องค์กรมีการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่พบว่าการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือและความพึงพอใจในการทำงาน โดยการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และยังส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้และความหลากหลายของงานในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและมีคุณค่าในที่ทำงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี เนื่องจาก ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และหน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่พบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความมั่นคงในงานจะมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่ระบุว่า ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้บุคลากรมีความต้องการที่จะร่วมงานกับองค์กรในระยะยาว ซึ่งสะท้อนถึงความภักดีและความตั้งใจในการทำงานร่วมกับองค์กร

1.5 ด้านสัมพันธภาพในองค์กร จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับดี เนื่องจากผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การมีความไว้วางใจให้ร่วมงาน ปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที และการได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาโดย วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ระบุว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการรักษานักงานในองค์กร

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดี เนื่องจาก บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงาน ได้อย่างเปิดเผย ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม และได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาวและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต อยู่ในระดับดี เนื่องจากปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด และมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) ที่พบว่า การจัดการปริมาณงานที่เหมาะสมและการให้เวลาพักผ่อนสามารถช่วยลดผลกระทบจากงานต่อชีวิตส่วนตัว และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการมีเวลาพักผ่อนและเวลาสำหรับครอบครัวที่เพียงพอเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี เนื่องจากลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคมงานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

เกศวดี ไกรนอก (2562) ที่พบว่า การทำงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว และยังมีความสำคัญต่อการให้บริการแก่กลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีผลดีต่อการทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรเอง

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และระดับเงินเดือน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างผู้ชาย ผู้หญิง และ LGBTQ+ แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างอายุที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจนเอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง พบว่าอายุไม่ได้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในข้าราชการของภาครัฐ ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยพบว่าปัจจัยบางอย่าง เช่น การได้รับเงินเดือนที่ไม่ตรงตามกำหนดเวลา มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่สถานภาพสมรสไม่ใช่ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคน

ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา โดยพบว่า ปัจจัยทางการเงิน เช่น การขาดเงินเดือนหรือการได้รับเงินเดือนล่าช้าเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ไม่ได้พบว่าปัจจัยเช่นสถานภาพสมรสหรือระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานะการจ้างงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานะการจ้างงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จ้างงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างทางคุณภาพชีวิตตามสถานะการจ้างงาน แต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่ได้ถูกกำหนดเพียงแค่ตำแหน่งงานหรือปัจจัยบางประการเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ ความคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ซึ่งสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรยังคงอยู่ในระดับดีได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน

2.7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างกันใน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอาจต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การรับเงินเดือนที่ล่าช้า อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ซึ่งอาจได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

2.8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าแม้บางปัจจัย เช่น การขาดเงินเดือนที่ตรงเวลา สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในบางกรณี ระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตได้รับการประเมินในระดับดี แต่ยังสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น เช่น การทำงานยืดหยุ่น หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.2 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้รับการประเมินในระดับดี แต่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถสร้างความรู้สึกรักการทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ให้ประโยชน์กับผู้พิการโดยตรง

1.3 ควรมีการสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร เช่น การเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่ามีโอกาสเติบโตในงาน

1.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาให้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีความต้องการพิเศษ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

2.3 ควรศึกษาศึกษาว่าคนพิการต้องการอะไรเพิ่มเติมจากศูนย์ เช่น หลักสูตรฝึกอบรม เทคโนโลยีช่วยเหลือ หรือโอกาสการจ้างงาน

2.4 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะของบุคลากร และการประเมินประสิทธิภาพของการฝึกอบรมที่มีอยู่

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2559). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2566ก). รายงานสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ปี 2566. สืบค้น กันยายน 12, 2566, จาก <https://www.dep.go.th>.
- _____. (2566ข). อัตราบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการประจำปี 2566. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). คู่มือแนวทางการดำเนินงาน ตำบลจัดการสุขภาพ 5 กลุ่มวัยแบบบูรณาการ โดยตำบล LTC เป็น Entry point. สืบค้น ตุลาคม 15, 2567, จาก https://ppdental.anamai.moph.go.th/elderly/download_doc/upload40.pdf
- กฤษฎา อารัมรุ่งเรือง. (2560). สถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศวดี ไกรนอก. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชุตติเดช เจียนดอน. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบท อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสาธารณสุขศาสตร์, 41(3), 229-239.
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัชชัช โมธินา. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐริกา เป้นถึง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยชินวัตร, 1(1), 16-30.
- ทิพวัลย์ นามศิริ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธันวณี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรโรงเรียนปิ่นสร้อยแย้มวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นรินทร์ ออบแพทย์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดระนอง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤชยา กณำพันธุ์, และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4(1), 48-56.

- นวิสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์, และคนอื่น ๆ. (2563). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุข
 ต่อบทบาทของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา กับ การก้าวสู่ประชาคม
 อาเซียน. วารสารราชชนครินทร์, 17(1), 63-71.
- นาวิ อุดร. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสาร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 216-225.
- นิติวัฒน์ ไทพิทักษ์. (2556). คุณภาพชีวิตของนักศึกษาหลักสูตรตรี-โท (สองภาษา) คณะ
 เศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2556). สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ศูนย์
 หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2560). คู่มือการวิจัย การเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6).
 (ม.ป.ท.).
- _____. (2562). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม จิตอนันต์. (2540). การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรานทิพย์ ภักดีศรีไพรวัลย์. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11
 ตำบลท่าผา อำเภอกะเคา จังหวัดลำปาง. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญา จันทร์สว่าง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินฝักใช้
 อากาศทางอากาศชัยบาดาล อำเภอยะบะดา จังหวัดลพบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญา
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปิยกันธิ์ โชติวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขใน
 การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร, 37(1), 83-96.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี
 โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนัก
 กรมประมง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7).
 กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรภรณ์ พัฒนะ. (2561). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุ เขตสุขภาพ
 ที่ 4 ศูนย์อนามัยที่ 4. สระบุรี. พุทธชินราชเวชสาร, 36(1), 21-33.
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่
 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- มูสตอฟา หมดบินเฮด. (2564). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว. (2560). **คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิควิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิทยา อินทร์สอน, และสุรพงศ์ บางพาน. (2560). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม**. สืบค้น สิงหาคม 26, 2567, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlineimg/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>.
- ศิรินุช ฉายแสง. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดอำนาจเจริญ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศิริลักษณ์ รื่นวงศ์. (2557). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในโรงเรียนผู้สูงอายุ ตำบลห้วยม อำเภอบาง จังหวัดเชียงราย**. การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สรสิทธิ์ กิจรังสรรค์. (2560). **คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหมอนนาง อำเภอนันทนิคม จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุชาดา นิลบรรเจิด. (2560). **สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ อารีกุล. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุภารัตน์ สุขโท, และคนอื่น ๆ. (2564). **คุณภาพชีวิตของนักศึกษาคณะแพทยศาสตร์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 15(3), 219-233.

- สุวิทย์ แสงกล้า. (2561). **สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาธง สุทธาศาสน์. (2527). **ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.**
- Best, John W. (1981). **Research in Education** (4th ed.). Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Bhende, P. M., & Reddy, Y. V. (2019). Quality of work life: The need and relevance to organizations. **Journal of Human Values**, 26(3), 256-265.
- Cronbach, L. J. (1971). **Test Validation**. In R. Thorndike (Ed.), **Educational Measurement** (2nd ed.). Washington DC: American Council on Education.
- Sirgy, M. J., et al., (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. **Social indicators research**, 55(3), 241-302.
- The WHOQOL GROUP. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, 41(10), 1403-1409.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. **Sloan Management Review**, 15(1), 12-18. อ้างใน ณิชยศ โมธินา. (2566). **การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- _____. (1975). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, 14, 12-61.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). **Personnel Management and Human Resources**. Tokyo: McGraw-Hill. อ้างใน สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานที่สังกัด
1	นางสาวดวงพร มีอนันต์	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ บ้านโมกขลา จังหวัดลพบุรี	ศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคนพิการ บ้านโมกขลา จังหวัด ลพบุรี
2	นายภาควุฒิ คำเขียว	นักพัฒนาสังคมชำนาญการ	ศูนย์พัฒนาศักยภาพ และอาชีพคน พิการ บ้านโมกขลา จังหวัด ลพบุรี
3	อาจารย์ ดร.อังคณา อุดมพันธ์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๑๕๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมรรคา
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ช่วยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวดวงพร มือนันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวดวงพร ปานอ่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา
ศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสถียรพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุญาตจากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๑๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภาคภูมิ คำเขียว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวดวงพร ปานอ่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา
ศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ
เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. 198 / 2567 วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.อังคณา อุดมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวดวงพร ปานอ่อน นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนา
ศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บรสุทธิ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การหาคำดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา
(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอต่อความต้องการของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้

คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
2	อายุ ☐ 1.ช่วงอายุ 20-30 ปี ☐ 2.ช่วงอายุ 31-40 ปี ☐ 3.ช่วงอายุ 41-50 ปี ☐ 4.ช่วงอายุ 51-60 ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3	สถานภาพสมรส ☐ 1. โสด ☐ 2. แต่งงาน ☐ 3. หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
4	ระดับการศึกษา ☐ 1.มัธยมศึกษา ตอนต้น ☐ 2.มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช. ☐ 3.ปวส. ☐ 4.ปริญญาตรี ☐ 5.ปริญญาโทขึ้นไป	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	1. มัธยมศึกษา ตอนต้น 2. มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ เทียบเท่า 3. ปวส. หรือ อนุปริญญา หรือเทียบเท่า 4. ปริญญาตรี 5. ปริญญาโท ขึ้นไป
5.	ตำแหน่งงานในการ ปฏิบัติหน้าที่ ☐ 1.นักพัฒนาสังคม ☐ 2.นักสังคม สงเคราะห์ ☐ 3.พยาบาลวิชาชีพ ☐ 4.เจ้าหน้าที่พัฒนา สังคม ☐ 5.เจ้าพนักงาน พัฒนาศักยภาพ ☐ 6.ครูฝึกอาชีพ ☐ 7.พี่เลี้ยง	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	ตำแหน่งงาน 1.นักพัฒนา สังคม 2.นักสังคม สงเคราะห์ 3.พยาบาล วิชาชีพ 4.เจ้าหน้าที่ พัฒนาสังคม 5.เจ้าพนักงาน พัฒนา ศักยภาพ 6.ครูฝึกอาชีพ 7.พี่เลี้ยง 8.ตำแหน่ง อื่น ๆ ที่ปฏิบัติ หน้าที่เกี่ยวกับ ดูแล ผู้รับบริการ
6.	ประสบการณ์การ ทำงานภายในศูนย์ พัฒนาศักยภาพและ อาชีพคนพิการ.....ปี	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	ประสบการณ์ การทำงาน 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5-10 ปี 3. 10-15 ปี 4. 15 ปีขึ้นไป

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความ ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
7.	ระดับเงินเดือน ☐ 1.ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 2.10,001-15,000 บาท ☐ 3.15,001-20,000 บาท ☐ 4.20,000 บาทขึ้นไป	0	+1	+1	2	0.67		ระดับเงินเดือน 1.ไม่เกิน 10,000 บาท 2.10,001-15,000 บาท 3.15,001-20,000 บาท 4.20,000 – 25,000 บาท 5.25,000 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

แบบสอบถามนี้ ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ประกอบด้วย

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต
- 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสอดคล้องกับเนื้อหาโดยมีการแปลผล ดังนี้
 คะแนน 1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการ
 คะแนน 0 คือ ไม่แน่ว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการ
 คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหาตามจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น จากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
		1	2	3				
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี								
	1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	ค่าตอบแทนที่ได้รับถูกต้องเหมาะสม
	1.2 มีเงินออมจากการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน
	1.3 สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลให้แก่ตนเอง บุคคลในครอบครัว	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
	1.4 สามารถเบิกค่าเล่าเรียนให้แก่บุตร	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน
	1.5 มีเงินทดแทนระหว่างที่หยุดงานเพื่อรักษาอาการเจ็บป่วย	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง
	1.6 มีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	เงินเดือนที่ได้รับอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน								
	2.1 หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	-

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	2.2 หน่วยงานมีการ ออกแบบสถานที่ ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัยและ เหมาะสมกับลักษณะ งานที่ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	-
	2.3 หน่วยงานมี อุปกรณ์ความ ปลอดภัยใน การ ปฏิบัติงานมีเพียง พอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	-
	2.4 หน่วยงานมี มาตรการส่งเสริมให้ บุคลากรมี สุขภาพดี เช่น ตรวจสุขภาพ ประจำปี การออก กำลังกาย ฯลฯ	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	หน่วยงานมีพื้นที่สีเขียวหรือ สวนสาธารณะ สำหรับพักผ่อนและ ออกกำลังกาย
	2.5 มีระบบ สาธารณูปโภคที่ เหมาะสม เช่น ห้อง สุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	2.6 สถานที่ทำงาน/ ห้องทำงาน มีความ เหมาะสม กับงานที่ ปฏิบัติ (มีอากาศ ถ่ายเทดี/มีแสงสว่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล								
	3.1 ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	3.2 งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	3.3 องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	3.4 มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	3.5. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	ข้อเพิ่มเติม							3.6 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน								
	4.1 มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	4.2 หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	4.3 ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	4.4 งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับ ครอบครัวอย่างมั่นคง	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	4.4 ลักษณะงานดีเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ
	4.5 บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	4.5 ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตประจำวัน
	4.6 มีการประเมินผลการทำงานโดยใช้ระบบ คุณธรรม คือพัฒนาตามความสามารถของ แต่ละบุคคล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร								
	5.1 ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	5.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	5.3 การปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชาทำให้ รู้สึกว่าคุณค่า	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	5.4. ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความ คิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	ข้อเพิ่มเติม							5.5 มีความเชื่อ และ มั่นใจผู้ร่วมงานเป็น อย่างดีในการ ปฏิบัติงาน
	ข้อเพิ่มเติม							5.6 มีความไว้วางใจ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ หน้าที่แทนในกรณีมี เหตุฉุกเฉินได้ทันที
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ								
	6.1 มีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	6.2 ได้รับวันหยุด ชดเชยอย่างเป็นธรรม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
	6.3 ผู้บังคับบัญชา เคารพสิทธิส่วนบุคคล และ ความเป็นส่วนตัว ของคุณ	+1	+1	+1	3	1		
	6.4 ได้รับค่าจ้างที่เป็น ธรรมและยุติธรรม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
	6.5 สามารถแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
	การทำงาน ได้อย่าง เปิดเผย							
	ข้อเพิ่มเติม							6.6 ได้รับสวัสดิการ จากหน่วยงานอย่าง เหมาะสม
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต							
	7.1 รู้สึกว่ามีเวลาให้ ครอบครัวอย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	7.2 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้มีความสุข	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
	7.3 มีความพอใจใน การจัดเวลาทำงาน และเวลารว่างจากการ ทำงานในแต่ละวัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	7.4 ปริมาณงานที่ รับผิดชอบไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	ข้อเพิ่มเติม							7.5 มีโอกาสได้ พักผ่อนคลายเครียด
	ข้อเพิ่มเติม							7.6 ภาระงานที่ต้อง รับผิดชอบไม่ทำให้ เกิดปัญหากับ สุขภาพร่างกายและ จิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วย ง่าย ฯลฯ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น จาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3				
8.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม							
	8.1 รู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	8.2 มีแผนงานหรือมาตรการป้องกันผลกระทบต่อ สังคมและสิ่งแวดล้อม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
	8.3 ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็นการช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	8.4 ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อ สังคมให้เกิดการรักษาสภาพแวดล้อม	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง	
	8.5 มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้ครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง	
	ข้อเพิ่มเติม							8.6 ลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
IOC ของแบบสอบถามชุดนี้					0.740			

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	56

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
เพศ	1.53	.507	30
อายุ	2.57	1.104	30
สถานภาพสมรส	1.80	.484	30
ระดับการศึกษา	3.37	.850	30
สถานะการจ้างงาน	3.23	.935	30
ตำแหน่งงาน	7.60	1.303	30
ประสบการณ์ทำงาน	3.10	.885	30
ระดับเงินเดือน	2.67	1.061	30
A1	4.10	.845	30
A2	4.37	.718	30
A3	4.50	.731	30
A4	4.20	.664	30
A5	4.13	.681	30
A6	4.50	.731	30
B1	3.67	1.446	30
B2	4.50	.731	30
B3	3.83	.874	30
B4	4.20	.664	30
B5	3.90	.885	30
B6	4.20	.664	30
C1	3.50	1.333	30
C2	3.90	.885	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C3	4.20	.664	30
C4	4.20	.664	30
C5	4.13	.681	30
C6	4.20	.664	30
D1	3.90	.960	30
D2	4.50	.731	30
D3	4.10	.885	30
D4	3.90	.759	30
D5	4.33	.758	30
D6	4.33	.758	30
E1	3.73	1.081	30
E2	3.90	.759	30
E3	3.90	.759	30
E4	4.13	.681	30
E5	4.20	.610	30
E6	5.00	.000	30
F1	4.00	.830	30
F2	3.93	1.048	30
F3	4.27	.907	30
F4	4.40	.675	30
F5	4.33	.758	30
F6	3.90	.759	30
G1	3.70	.988	30
G2	4.07	.828	30
G3	4.20	.610	30
G4	4.13	.681	30
G5	3.90	.759	30
G6	3.83	.874	30
H1	3.60	1.221	30
H2	4.23	.568	30
H3	4.47	.730	30
H4	4.47	.730	30
H5	4.17	1.020	30
H6	4.17	1.020	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เพศ	222.27	863.030	-.301	.972
อายุ	221.23	867.082	-.215	.973
สถานภาพสมรส	222.00	851.241	.100	.971
ระดับการศึกษา	220.43	853.495	.002	.972
สถานะการจ้างงาน	220.57	859.702	-.114	.973
ตำแหน่งงาน	216.20	875.821	-.301	.974
ประสบการณ์ทำงาน	220.70	850.838	.052	.972
ระดับเงินเดือน	221.13	861.499	-.134	.973
A1	219.70	818.148	.733	.970
A2	219.43	820.323	.813	.970
A3	219.30	820.907	.784	.970
A4	219.60	819.076	.915	.970
A5	219.67	817.195	.941	.970
A6	219.30	820.907	.784	.970
B1	220.13	813.430	.470	.971
B2	219.30	820.907	.784	.970
B3	219.97	815.757	.757	.970
B4	219.60	819.076	.915	.970
B5	219.90	817.679	.708	.970
B6	219.60	819.076	.915	.970
C1	220.30	813.941	.507	.971
C2	219.90	817.679	.708	.970
C3	219.60	819.076	.915	.970
C4	219.60	819.076	.915	.970
C5	219.67	817.195	.941	.970
C6	219.60	819.076	.915	.970
D1	219.90	819.886	.610	.970
D2	219.30	820.907	.784	.970
D3	219.70	819.183	.678	.970
D4	219.90	819.886	.779	.970
D5	219.47	816.395	.862	.970
D6	219.47	816.395	.862	.970
E1	220.07	814.409	.628	.970
E2	219.90	819.886	.779	.970
E3	219.90	819.886	.779	.970
E4	219.67	817.195	.941	.970
E5	219.60	824.800	.831	.970

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E6	218.80	854.303	.000	.971
F1	219.80	819.407	.719	.970
F2	219.87	809.154	.739	.970
F3	219.53	808.947	.863	.970
F4	219.40	823.972	.771	.970
F5	219.47	816.395	.862	.970
F6	219.90	819.886	.779	.970
G1	220.10	811.817	.737	.970
G2	219.73	809.720	.932	.969
G3	219.60	824.800	.831	.970
G4	219.67	817.195	.941	.970
G5	219.90	819.886	.779	.970
G6	219.97	812.378	.826	.970
H1	220.20	807.821	.649	.970
H2	219.57	825.702	.866	.970
H3	219.33	819.954	.809	.970
H4	219.33	819.954	.809	.970
H5	219.63	815.344	.651	.970
H6	219.63	815.344	.651	.970

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้งหมด 8 แห่งทั่วประเทศเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ลักษณะคำถามปลายปิดเลือกตอบ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอต่อความต้องการของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านลงในช่องว่างที่กำหนด ความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อผลการวิจัยครั้งนี้ได้มีคุณค่าต่อการศึกษาต่อไป

4. ผู้วิจัยจะใช้คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามนี้เพื่อวิจัยเรื่องนี้เท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง จงทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐

1. ชาย

☐

2. หญิง

2. อายุ

☐

1. 20 – 30 ปี

☐

2. 31 – 40 ปี

☐

3. 41 – 50 ปี

☐

4. 51 – 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐

1. โสด

☐

2. สมรส

☐

3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- ☐ 1. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า
- ☐ 3. ปวส.หรือ อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ☐ 4.ปริญญาตรี
- ☐ 5. ปริญญาโทขึ้นไป

5. สถานะการจ้างงาน

- ☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. ลูกจ้างประจำ
- ☐ 3. พนักงานราชการ ☐ 4. ลูกจ้างกองทุน/งบประมาณ

6. ตำแหน่งงาน

- ☐ 1. นักสังคมสงเคราะห์ ☐ 2. นักพัฒนาสังคม
- ☐ 3. พยาบาลวิชาชีพ ☐ 4. ครูฝึกอาชีพ
- ☐ 5. เจ้าหน้าที่พัฒนาสังคม ☐ 6. เจ้าพนักงานพัฒนาศักยภาพ
- ☐ 7. พี่เลี้ยง
- ☐ 8. ตำแหน่งอื่นๆที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับดูแลผู้รับบริการ

7. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 5-10 ปี
- ☐ 3. 10-15 ปี ☐ 4. 15 ปีขึ้นไป

8. ระดับเงินเดือน

- ☐ 1. ไม่เกิน 10,000 บาท ☐ 2. 10,001-15,000 บาท
- ☐ 3. 15,001-20,000 บาท ☐ 4. 20,001 - 25,000 บาท
- ☐ 5. 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

คำชี้แจง : กรุณาเขียนเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ ในแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ช่องเดียวนั้น โดยแต่ละช่องจะแสดงระดับความต้องการดังนี้

- 5 = เห็นด้วยในระดับมากที่สุด 4 = เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 = เห็นด้วยในระดับปานกลาง 2 = เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 = เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับถูกต้องเหมาะสม					
1.2 มีเงินเก็บออมจากการปฏิบัติงาน					
1.3 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
1.4 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับอายุการปฏิบัติงานของท่าน					
1.5 เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง					
1.6 เงินเดือนที่ได้รับอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป					
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
2.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2.2 หน่วยงานของท่านมีการออกแบบสถานที่ ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม กับลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
2.3 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
2.4 หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สีเขียวหรือ สวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย					
2.5 หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ					
2.6 หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ (มีอากาศถ่ายเท ดี/มีแสงสว่าง เพียงพอ)					
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
3.1 ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3.2 งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
3.3 องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ					
3.4 มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานใน รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่					
3.5 งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเอง					
3.6 ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจน ความสามารถให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ					
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
4.1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตาม ความรู้ ความสามารถ					
4.2 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
4.3 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ					
4.4 ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ					
4.5 ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการ ดำรงชีวิตประจำวัน					
4.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ ระบบคุณธรรม คือ พัฒนาตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล					
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร					
5.1 ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ต้องการความ ช่วยเหลือ					
5.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
5.3 การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่าคุณค่า คุณค่า					
5.4 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.5 มีความเชื่อ และมั่นใจผู้ร่วมงานเป็น อย่างดีในการ ปฏิบัติงาน					
5.6 มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่แทนในกรณีมี เหตุฉุกเฉินได้ทันที					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
6.1 มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน					
6.2 ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม					
6.3 ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคล และความเป็นส่วนตัวของคุณ					
6.4 ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม					
6.5 สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเปิดเผย					
6.6 ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม					
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต					
7.1 ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
7.2 ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ ทำให้มีความสุข					
7.3 ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและ เวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน					
7.4 ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
7.5 ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด					
7.6 ท่านคิดว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหา กับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ฯลฯ					
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1 ท่านรู้สึกว่าการที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
8.2 มีแผนงานหรือมาตรการป้องกัน ผลกระทบต่อปัญหาทางสังคม					
8.3 ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็น การช่วยเหลือปัญหาทางสังคม					
8.4 ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม					

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
8.5 มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติอยู่ต่อ สาธารณชนได้รับทราบ					
8.6 ลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนในเขต พื้นที่การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอต่อความต้องการของคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวดวงพร ปานอ่อน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 12 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2539
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	20 หมู่ 13 ตำบลโพธิ์ไก่ตัน อำเภอมือง จังหวัดลพบุรี 15000
สถานที่ทำงาน	ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลฯ จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี