



**คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพ
และอาชีพคนพิการ**

**Quality of work life of personnel at the Center for
Empowerment and Disability Employment**

ดวงพร ปานอ่อน¹

Duangpron Panon¹

stamstam2539@gmail.com

Received: 16/05/68 Revised: 06/06/68 Accepted: 06/06/68

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการโดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.971 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ

¹ นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

¹ Master of Public Administration (Public Administration), Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University



ทดสอบที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยการทดสอบเอฟ ผลการวิจัยพบว่า

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

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ศูนย์พัฒนาศักยภาพ; อาชีพคนพิการ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of quality of work life among personnel at the Centers for Empowerment and Career Development for Persons with Disabilities, and 2) to compare the quality of work life among personnel at these centers based on personal factors. This quantitative research employed a sample group consisting of



144 personnel from all 8 centers nationwide. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.971. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The research results found that

1) The overall quality of work life among personnel at the Centers for Empowerment and Career Development for Persons with Disabilities was at a good level. When considered by aspect, all dimensions were rated at a good level. Ranked from highest to lowest mean scores, these were: work-life balance, social usefulness of the job, organizational democracy, workplace relationships, career advancement and job security, fair and adequate compensation, working environment, and personal competency development.

2) Quality of work life based on personal factors showed no statistically significant differences in overall quality of work life among the personnel.

Keywords: Quality of Work Life; Center for Empowerment; Disability Employment



บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในทุกองค์กร เพราะสะท้อนถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับหลายมิติ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการภายในองค์กร (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความทุ่มเททางกายและใจสูง เช่น งานบริการหรือดูแลผู้รับบริการ จะยิ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างชัดเจน (Walton, 1973; Sirgy et al., 2001)

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ เป็นหน่วยงานภายใต้กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งมีการกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูศักยภาพของคนพิการทุกประเภท ให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรีและพึ่งพาตนเองได้ (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2566) โดยมีบุคลากรหลากหลายสาขาเป็นผู้ปฏิบัติงานดูแลและฝึกทักษะผู้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมง ภายใต้สภาพงานที่ซับซ้อนและต่อเนื่อง ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และการบริหารจัดการ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ด้วยลักษณะภารกิจที่ต้องดูแลผู้รับบริการที่มีความต้องการพิเศษอย่างใกล้ชิด บุคลากรจึงมีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาด้านสุขภาพ ความเครียด ความเหนื่อยล้า และขาดความสมดุลในการใช้ชีวิต (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต



คนพิการ, 2566) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการศึกษาี้สามารถเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน ณิชยศ โมธินา, 2566) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับค่าจ้างหรือผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในระดับมาตรฐานทั่วไป และเมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะเดียวกันก็ต้องมีความเป็นธรรมและไม่เหลื่อมล้ำ



2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเหมาะสม (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สถานที่ทำงานควรเอื้อต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากร โดยหลีกเลี่ยงสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายหรือก่อให้เกิดความเครียด พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน

3. การส่งเสริมศักยภาพและการเรียนรู้ของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง รวมทั้งมีโอกาสในการเติบโตทั้งด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ เพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

4. ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ (Growth and Security) หมายถึง การทำงานควรมอบโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อรองรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งมีระบบการจ้างงานที่สร้างความมั่นใจในความมั่นคงทางอาชีพ

5. การส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานควรเอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร มีการยอมรับในความแตกต่าง และเปิดโอกาสให้แต่ละคนสามารถมีบทบาทในการร่วมมือและสนับสนุนกันภายในทีมงาน

6. การเคารพสิทธิและความเป็นธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรควรจัดให้มีระบบที่เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในการแสดงออกทางความคิดเห็น การเข้าถึงโอกาสที่เสมอภาค และการจัดสรรผลประโยชน์ที่โปร่งใสและยุติธรรม



7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance / The Total Life Space) หมายถึง องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้ความกดดันจากการทำงานกระทบต่อสุขภาพหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

8. ความสัมพันธ์ของงานกับสังคมโดยรวม (Social Relevance) หมายถึง งานที่บุคลากรมีส่วนร่วมควรมีความเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งในเรื่องของจริยธรรมในการผลิต การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจ้างงานอย่างเป็นธรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสาธารณะ

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

แนวคิดเกี่ยวกับเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต

ตามที่ พิชราภรณ์ พัฒนา (2561) ได้นำเสนอ เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต WHOQOL-BREF-THAI เป็นเครื่องมือที่พัฒนามาจากต้นแบบขององค์การอนามัยโลก โดยครอบคลุมคำถาม 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบที่วัดจากสิ่งที่บุคคลรับรู้เชิงภาวะ (Perceived Objective) และแบบที่ผู้ตอบประเมินตนเองในเชิงอัตวิสัย (Self-report Subjective) ซึ่งถูกออกแบบให้สะท้อนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตใน 4 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติด้านร่างกาย (Physical Domain) คือ มิติด้านนี้มุ่งเน้นการประเมินความรู้สึกเกี่ยวกับภาวะร่างกายที่มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นระดับของสุขภาพ ความสามารถในการเคลื่อนไหว ความรู้สึกไม่เจ็บปวด การมีพลังกำลังเพียงพอในการทำกิจวัตร การพึ่งพาตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการทำงานและจัดการกับภาวะเจ็บป่วยโดยไม่ต้องอาศัยการรักษาอย่างต่อเนื่อง

2. มิติด้านจิตใจ (Psychological Domain) คือ มิติด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตัวเอง ภาพลักษณ์ตน ความมั่นใจ การใช้ความคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจ ความสามารถในการจดจำและมีสมาธิ รวมถึงการจัดการกับอารมณ์ในเชิงลบอย่างความเศร้าหรือวิตกกังวล นอกจากนี้ ยังรวมถึงทัศนคติทางจิตวิญญาณ ศาสนา และความหมายของชีวิตที่ช่วยเสริมพลังใจในการดำเนินชีวิต



3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationships Domain) คือ ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรับรู้เกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น รวมถึงความพึงพอใจในความสัมพันธ์เชิงอารมณ์และชีวิตทางเพศ

4. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment Domain) คือ มิติด้านประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เช่น ความรู้สึกว่ามีอิสระในชีวิต มีความปลอดภัย ความสะดวกในการเดินทาง การเข้าถึงบริการสุขภาพหรือสวัสดิการทางสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากมลภาวะ การมีแหล่งรายได้ การมีโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการมีเวลาว่างและกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลาย

จากการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตนั้น ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ลักษณะ คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) ซึ่งเป็นการประเมินจากสิ่งที่บุคคลรับรู้จากภายนอก และอัตวิสัย (Self-report Subjective) ซึ่งสะท้อนความคิดเห็นและการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับตนเอง โดยเครื่องมือดังกล่าวครอบคลุม 4 มิติของคุณภาพชีวิต ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

แนวคิดของกรมประชาสงเคราะห์ได้สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่ว่า คนพิการไม่ใช่ผู้ที่ไร้ความสามารถหรือเป็นภาระของสังคม หากแต่เป็นผู้ที่สูญเสียอวัยวะหรือความสามารถบางประการเท่านั้น โดยยังคงมีศักยภาพในด้านอื่นที่สามารถ



พัฒนาให้เกิดประโยชน์ได้ หากได้รับการฝึกฝนและส่งเสริมอย่างเหมาะสม ภายใต้หลักวิชาการที่ถูกต้อง พร้อมทั้งการสนับสนุนที่เหมาะสม คนพิการจะสามารถประกอบอาชีพ มีชีวิตที่เป็นอิสระ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี โดยไม่เป็นการกีดกันหรือรังเกียจ อีกทั้งยังสามารถเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ด้วยเหตุนี้ กรมประชาสงเคราะห์จึงได้ริเริ่มแนวคิดในการจัดตั้ง "ศูนย์ฟื้นฟูอาชีพคนพิการ" ขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2509 องค์การสหประชาชาติได้ส่งผู้เชี่ยวชาญด้านการสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ คือ Mr. VICTER J. BALTAZAR เข้ามาให้คำปรึกษาและแนะนำในการวางแผนก่อตั้งศูนย์ต้นแบบสำหรับการฟื้นฟูอาชีพของคนพิการ โดยศูนย์แห่งนี้จะเป็นศูนย์กลางการให้บริการด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพอย่างมีระบบและครบถ้วนตามหลักวิชาการ ภายใต้กรอบของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - พ.ศ. 2514)

ปัจจุบัน ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการได้รับการจัดตั้งและกระจายอยู่ในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ จำนวนรวม 8 แห่ง ซึ่งมีการกิจหลักในการให้การฝึกอบรมอาชีพ ส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับคนพิการ ศูนย์เหล่านี้ถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนให้คนพิการสามารถใช้ชีวิตได้อย่างอิสระ มีงานทำที่มั่นคง และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในสังคมไทย เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างยั่งยืนและใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

1. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการจังหวัดขอนแก่น



3. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านทองพูนเผ่าพินัส จังหวัดอุบลราชธานี
4. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการหยาดฝน จังหวัดเชียงใหม่
5. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดนครศรีธรรมราช
6. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี
7. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จังหวัดหนองคาย
8. ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการบ้านโมกุลข จังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยนำปัจจัยที่เป็นเครื่องมือกำหนดแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ซึ่งได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการทำงาน มาสังเคราะห์เป็นตัวแปรอิสระ โดยแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.เพศ
- 2.อายุ
- 3.สถานภาพสมรส
- 4.ระดับการศึกษา
- 5.สถานะการจ้าง
- 6.ตำแหน่งงาน
- 7.ประสบการณ์การทำงาน
- 8.ระดับเงินเดือน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8

ด้าน ทฤษฎีของวอลตัน

(Walton,1975)

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



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 228 คน (อัตราบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการประจำปี 2566 จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, กองส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการคนพิการ, 2566) และกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 144 คน ประกอบด้วยพนักงานสำนักงานเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 16 คน จังหวัดขอนแก่น จำนวน 18 คน บ้านทองพูนเผ่าพนัส จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 14 คน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 19 คน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 19 คน บ้านศรีวนาไล จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 19 คน จังหวัดหนองคาย จำนวน 19 คน และจังหวัดลพบุรี จำนวน 20 คน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน จำนวน 8 ตัวแปร ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีการวัดระดับตัวแปรด้วยแบบสอบถาม



เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) เป็นการวัดเพื่อแสดงระดับ 5 ระดับคะแนน (Likert, 1961)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยเครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน จนได้แบบสอบถามที่เห็นว่าตรงประเด็นมากที่สุด โดยมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.97 และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างประชาชนศูนย์ส่งเสริมอาชีพคนพิการ (โรงงานปีคนพิการสากล) อ.ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.971

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 144 คน ด้วยตนเอง และจากการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 144 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของแบบสอบถาม และนำข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 144 ชุด มา



ลงรหัสใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 144 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีช่วงอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.7 สถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 54.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.1 เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 33.3 ตำแหน่งงานนักสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 27.1 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.8 ระดับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.1

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ



ตารางที่ 1 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์
พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอดี	3.93	0.65	ดี
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.90	0.67	ดี
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.77	0.77	ดี
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.93	0.61	ดี
5. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.95	0.62	ดี
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.98	0.62	ดี
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	4.08	0.37	ดี
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.02	0.42	ดี
ภาพรวม	3.94	0.46	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



ตารางที่ 2 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

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

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 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

ตารางที่ 3 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.96	0.88	ดี
2. หน่วยงานของท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.87	0.86	ดี
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.78	0.81	ดี
4. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สีเขียวหรือสวนสาธารณะสำหรับพักผ่อนและออกกำลังกาย	3.91	0.81	ดี



ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ	3.95	0.69	ดี
6. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ (มีอากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่าง เพียงพอ	3.92	0.79	ดี
ภาพรวม	3.90	0.67	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 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/ห้องทำงาน มีความเหมาะสม กับงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.79) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์
พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
1. ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.77	0.91	ดี
2. งานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิด สร้างสรรค์	3.81	0.88	ดี
3. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.81	0.80	ดี
4. มีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานใน รูปแบบอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	3.82	0.87	ดี
5. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเอง	3.79	0.92	ดี
6. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจน ความสามารถให้ดีขึ้น ยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ	3.61	1.01	ดี
ภาพรวม	3.77	0.77	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 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) รองลงมาคือองค์กรสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.80) และงานที่ได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปล
			ผล
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ	3.87	0.85	ดี
2. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.97	0.73	ดี
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ	3.81	0.86	ดี



ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ			
4. ลักษณะงานเป็นงานประจำที่ทำตามนโยบายของรัฐ	4.08	0.78	ดี
5. ลักษณะงานมีความมั่นคงต่อการ ดำรงชีวิตประจำวัน	3.97	0.66	ดี
6. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ ระบบคุณธรรม คือ พัฒนาตาม ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.91	0.76	ดี
ภาพรวม	3.93	0.61	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ 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) และหน่วยงานของท่าน



มีการสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ อยู่ใน
ระดับดี ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์
พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ต้องการ ความช่วยเหลือ	3.96	0.85	ดี
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.72	ดี
3. การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึก ว่า ตนเองมีคุณค่า	3.92	0.85	ดี
4. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.08	0.84	ดี
5. มีความเชื่อ และมั่นใจผู้ร่วมงานเป็น อย่างดีใน การปฏิบัติงาน	3.83	0.70	ดี
6. มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ หน้าที่ แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที	4.03	0.76	ดี
ภาพรวม	3.95	0.62	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย



จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.95, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.84) รองลงมาคือ มีความไว้วางใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ หน้าที่แทนในกรณีมีเหตุฉุกเฉินได้ทันที อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = 0.76) และได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อ ต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงาน	3.92	0.86	ดี
2. ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม	4.00	0.82	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคล และ ความเป็นส่วนตัวของคุณ	3.85	0.76	ดี
4. ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและยุติธรรม	4.03	0.73	ดี



ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
5. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.08	0.73	ดี
6. ได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.99	0.84	ดี
ภาพรวม	3.98	0.62	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 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

ตารางที่ 8 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต



ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านรู้สึกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ	4.06	0.67	ดี
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ ทำให้มีความสุข	4.02	0.48	ดี
3. ท่านมีความพอใจในการจัดเวลาทำงานและเวลาว่างจากการทำงานในแต่ละวัน	3.98	0.61	ดี
4. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	4.22	0.64	ดี
5. ท่านมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียด	4.15	0.53	ดี
6. ท่านคิดว่าภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย ฯลฯ	4.03	0.60	ดี
ภาพรวม	4.08	0.37	ดี

ที่มา: ประมวลผลโดยผู้วิจัย

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผล กระทบต่อชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสดู



พักผ่อนคลายเครียด อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.53) และทำนุรู้สีกว่ามีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ทำนุรู้สีกว่างานที่ทำอยู่มีความรับผิดชอบต่อ สังคม	4.04	0.60	ดี
2. มีแผนงานหรือมาตรการป้องกัน ผลกระทบต่อปัญหาทางสังคม	3.97	0.71	ดี
3. ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นกิจกรรมที่เป็น การช่วยเหลือปัญหาทางสังคม	4.00	0.60	ดี
4. ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ รณรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม	4.06	0.59	ดี
5. มีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงาน ที่ปฏิบัติอยู่ต่อสาธารณชนได้รับทราบ	4.03	0.69	ดี
6. ลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	4.04	0.69	ดี
ภาพรวม	4.02	0.42	ดี



จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ رونรงค์ต่อสังคม เพื่อลดจำนวนผู้ประสบปัญหาทางสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความรับผิดชอบต่อ สังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.60) และลักษณะงานให้ความช่วยเหลือกับ ประชาชนในเขตพื้นที่การทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบที (*t*-test) การทดสอบค่าเอฟ (*F*-test) One Way ANOVA

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานการณ์จ้าง ตำแหน่งงาน และระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็น



ธรรมและเพียงพอดี ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และด้านประชาธิปไตยในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ

พบว่า ในทุกด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ด้านการดำเนินการประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) ซึ่งพบว่า การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ซึ่งระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮต (2564) ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิต



ในการทำงานที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งความภักดี และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์ พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากคุณภาพชีวิต ระหว่างผู้ชาย ผู้หญิง และ LGBTQ+ แสดงให้เห็นว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคน พิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าเพศไม่ได้เป็นตัวแปรที่มีผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน มี คุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างอายุที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรในศูนย์พัฒนา ศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วัชรภรณ์ วายลม (2563) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง พบว่า อายุไม่ได้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ



องค์กรในข้าราชการของภาครัฐ ทั้งนี้สามารถสรุปได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ โดยพบว่าปัจจัยบางอย่าง เช่น การได้รับเงินเดือนที่ไม่ตรงตามกำหนดเวลา มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่สถานภาพสมรสไม่ใช่ตัวแปรที่มีผลกระทบสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพบว่า ปัจจัยทางการเงิน เช่น การขาดเงินเดือนหรือการได้รับเงินเดือนล่าช้าเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



แต่ไม่ได้พบว่าปัจจัยเช่นสถานภาพสมรสหรือระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในกรณีนี้

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามสถานะการจ้างงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างสถานะการจ้างงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าสถานะการจ้างงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้รับผลกระทบจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับสถานะการจ้างงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรารัตน์ วายลม (2563) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในกระทรวงการคลัง ซึ่งพบว่าไม่จำเป็นต้องมีความแตกต่างทางคุณภาพชีวิตตามสถานะการจ้างงาน แต่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษา



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่ได้ถูกกำหนดเพียงแค่ตำแหน่งงานหรือปัจจัยบางประการเท่านั้น แต่ยังมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น เงินเดือนที่ได้รับ ความคาดหวังที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง หรือปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ซึ่งสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรยังคงอยู่ในระดับดีได้โดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบความแตกต่างกันใน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอาจต่ำกว่ากลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การรับเงินเดือนที่ล่าช้า อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ซึ่งอาจได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มาก

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน ในภาพรวมและรายด้าน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตระหว่างระดับเงินเดือนที่



แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิริญา นิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าแม้บางปัจจัย เช่น การขาดเงินเดือนที่ตรงเวลา สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ในบางกรณีระดับเงินเดือนไม่ได้เป็นตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตได้รับการประเมินในระดับดี แต่ยังสามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้โดยการจัดกิจกรรมหรือโปรแกรมที่สนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้ดีขึ้น เช่น การทำงานยืดหยุ่น หรือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้รับการประเมินในระดับดี แต่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความรู้สึกรักการทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่ให้ประโยชน์กับผู้พิการโดยตรง



3. ควรมีการสร้างเส้นทางการเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างควมมั่นคงในอาชีพของบุคลากร เช่น การเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่ามีโอกาสเติบโตในงาน

4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ว่าผลการประเมินจะอยู่ในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาให้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและเอื้อต่อการทำงานมากขึ้น เช่น การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากรที่มีความต้องการพิเศษ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลลัพธ์ด้านการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาความต้องการจำเป็นของคนพิการเพิ่มเติมในการรับบริการจากศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการ ทั้งในด้านหลักสูตรฝึกอบรมที่ตอบสนองต่อความถนัดและศักยภาพเฉพาะบุคคล เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ช่วยส่งเสริมความสามารถในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ ตลอดจนโอกาสในการเข้าถึงการจ้างงานอย่างยั่งยืน

4. ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาศักยภาพและอาชีพคนพิการอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างขีด



ความสามารถในการให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2559). กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2559. ราชกิจจานุเบกษา, 133, (พิเศษ 53ง), 30–36.
- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2566). รายงานสถานการณ์คนพิการในประเทศไทย ปี 2566. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ณัชยศ โมธินา. (2566). การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พัชรารัตน์ พัฒนะ. (2561). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในศูนย์การเรียนรู้การดูแลผู้สูงอายุ เขตสุขภาพที่ 4. ศูนย์อนามัยที่ 4. สระบุรี. พุทธชินราชเวชสาร, 36(1), 21-33.



- พิริญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- มุตตอพา หมัดบินเฮด. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว. (2560). *คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- วัชรารณณ์ วายลม. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*



- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., and Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241–302.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.