

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES AT PRABOROMARAJCHANOK INSTITUTE (HEADQUARTER)

สุวพงษ์ พิมพพงษ์, เอนก ประดิษฐ์ารมณ

Suwapong Pimpong, Anek Pradittharom

คณะพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Human Resource Development Ramkhamhaeng University

(Received: May 20, 2025; Revised: August 18, 2025; Accepted: August 28, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรภายในสถาบัน จำนวน 150 คน ด้วยวิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .968 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.47$, $S.D. = 0.61$) 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) กับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยองค์การควรพิจารณาในเรื่องของค่าตอบแทนที่เพียงพอให้เหมาะสมกับภาระงานมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และสนับสนุนด้านการศึกษาให้เหมาะสมและเท่าเทียมกับบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , บุคลากร , สถาบันพระบรมราชชนก

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding author: Suwapong Pimpong, E-mail: p.suwapongearn@gmail.com)

Abstract

This quantitative research aimed to 1) examine the quality of work life (QWL) of employees at the Praboromarajchanok Institute (Headquarter), and 2) compare their QWL to their personal factors. The research sample consisted of 150 Institute's employees who was selected using Yamane's (1973) formula. A questionnaire was employed as the research instrument which demonstrated content validity ranging from 0.60 to 1.00, and a reliability of .968. The data was analyzed using descriptive statistics (including frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (including t-test, and one-way ANOVA). The research findings revealed that 1) the overall QWL of employees at the Praboromarajchanok Institute (Headquarter) was at a moderate level ($M = 3.47$, $S.D. = 0.61$), and 2) significant differences in QWL compared to personal factors were found based on age, marital status, employment type, average monthly income, and length of service ($p < .05$), while no significant differences were observed by gender or education level. Research recommendation: the organizations should consider providing compensation that is adequate and commensurate with employees' workload, foster an appropriate work environment, and ensure equitable and appropriate educational support for employees at all levels.

Keywords: Quality of Work Life, Employees, Praboromarajchanok Institute

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่โลกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี สังคม และเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด เป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้า และเข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตมากขึ้น (Disruptive World) การพัฒนาทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การทำงานทางไกลเป็นเรื่องที่พบเจอมากขึ้นในปัจจุบันองค์กรและตัวบุคลากรเองสามารถทำงานหรือเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกขึ้น มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดสภาวะความเครียดจากการที่ไม่สามารถแยกแยะระหว่างชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานได้ชัดเจนทำให้ทุกภาคส่วนต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในส่วนของด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ไปจนถึงการปฏิรูปองค์กร เนื่องจากมีการแทนที่อาชีพด้วยเทคโนโลยี การถูกแทนที่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายในด้านการบริหารทรัพยากรที่มีในด้านต่าง ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับผลกระทบจากหลายปัจจัย เช่นความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความต้องการใหม่ ๆ ของบุคลากร องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเติบโตในอาชีพ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (HREX.asia, 2019)

ปัจจุบันทุนมนุษย์ถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของความเจริญทางสังคมและเศรษฐกิจโลก มนุษย์ใช้เวลามากถึง หนึ่งในสามของชีวิตหรือมากกว่า กับการใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงาน การทำงานเป็นโอกาสทำให้มนุษย์ได้เรียนรู้ และเกิดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปแบบต่าง ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงาน พิจารณาจากลักษณะของบุคลิกความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมทางสังคม และส่วนบุคคลขององค์กรที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จ เพื่อตอบสนองความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการบริหารที่มีผลกับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการบริหาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวกับสถานภาพ

ของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และบุคคล โดยมีการสนับสนุนที่หลากหลายจะส่งผลให้ กระบวนการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานดี ทำให้ทัศนคติและกำลังใจของ พนักงานดีขึ้น มีผลดีต่อผลผลิตในเชิงด้านคุณภาพ และปริมาณเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะมีความรู้สึกดี กับงานและองค์กร (UNESCO, 1978) ซึ่งสามารถกำหนดลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้จากตัวชี้วัด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Walton, 1975) อย่างไรก็ตามการนิยามและตีความหมาย ของคำว่าคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานของความต้องการในแต่ละบุคคล

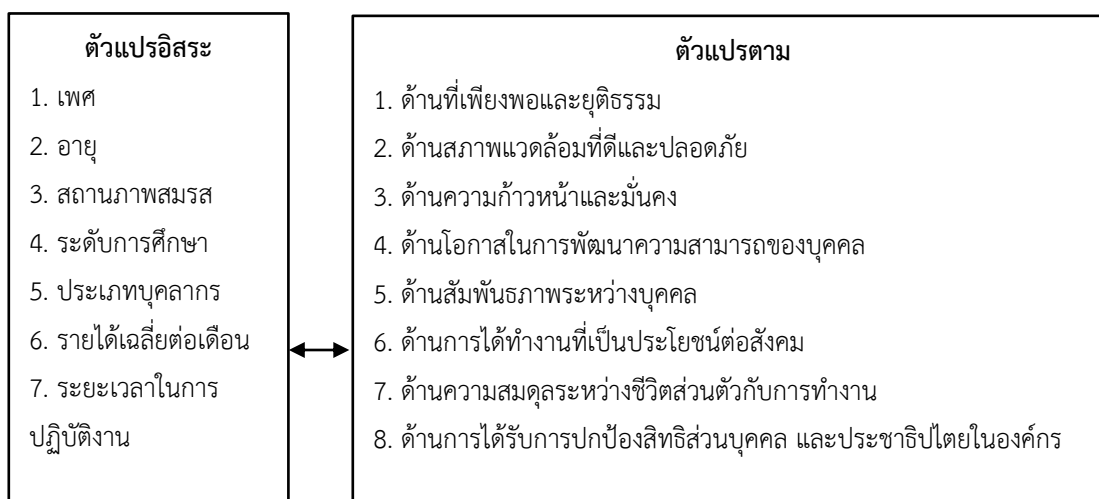
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) เพื่อศึกษาแนวทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในปัจจุบัน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อ กำหนดนโยบายและแผน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข และรักษาผลประโยชน์ทางสวัสดิการเพื่อพัฒนาและยกระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากศึกษาการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนก (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ตามแนวคิด ของ Richard E. Walton (1975) มาเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ดำเนินการในช่วง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 240 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกคือ 1. เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) 2. เป็นผู้ที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ เกณฑ์ในการคัดออกคือ ผู้ที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งดังกล่าว และไม่สะดวกในการให้ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ

(1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton (1975) จำนวน 42 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามเกณฑ์ของเบสต์ (M. G. Best, 1970) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่าง 0.60-1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.968

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำหนังสือขออนุญาตหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูล ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยสุ่มตัวอย่างบุคลากร แบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งสัดส่วนตามประเภทบุคลากร สุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองผ่านทางระบบเก็บแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms)

จริยธรรมวิจัย/การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียด ครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถามในแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) สิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย หรือสิทธิที่จะถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 6 เดือน ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามหลังส่งให้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 150 คน และได้รับกลับมาจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทางระบบ (Google Forms) และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถานภาพการสมรส ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample T-test) และ กรณีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นำไปทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) เพศหญิงร้อยละ 70.0 อายุระหว่าง 25 – 34 ปี ร้อยละ 58.0 สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 80.7 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 76.00 ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ร้อยละ 50.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 –24,999 บาท ร้อยละ 68.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี ร้อยละ 55.3 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคล (n = 150)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	45	30.0
	หญิง	105	70.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	11	7.3
	ระหว่าง 25-34 ปี	87	58.0
	ระหว่าง 35-44 ปี	43	28.7
	45 ปีขึ้นไป	9	6.0

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละ ปัจจัยส่วนบุคคล (n = 150) (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	121	80.7
	สมรส	29	19.3
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	114	76.0
	ปริญญาโท	31	20.7
	ปริญญาเอก	5	3.3
ประเภทบุคลากร	ข้าราชการ	39	26.0
	พนักงานราชการ	35	23.3
	พนักงานจ้างเหมาบริการ	76	50.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	15,000 – 24,999 บาท	103	68.7
	25,000 – 34,999 บาท	38	25.3
	35,000 บาทขึ้นไป	9	6.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่าง 1 – 5 ปี	83	55.3
	ระหว่าง 6 – 10 ปี	50	33.3
	10 ปีขึ้นไป	17	11.3

ผลการวิจัยข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด สถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) พบว่า บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย ($M = 3.47$, $S.D. = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้านเรียงตามลำดับได้แก่ ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($M = 3.66$, $S.D. = 0.77$) ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร ($M = 3.62$, $S.D. = 0.76$) และด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ($M = 3.56$, $S.D. = 0.78$) ดังรายละเอียดตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางแสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.35	0.72	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.33	0.70	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	3.40	0.84	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.42	0.73	ปานกลาง
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.56	0.78	มาก
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.66	0.77	มาก

ตารางที่ 2 ตารางแสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	ระดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับการทำงาน	3.42	0.79	ปานกลาง
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และ ประชาธิปไตยในองค์กร	3.62	0.76	มาก
รวม	3.47	0.61	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ระหว่าง
ตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส รายละเอียดดังตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนก
ตามเพศเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	M	SD	M	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	3.27	0.67	3.38	0.74	-0.866	0.388
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.22	0.68	3.38	0.71	-1.218	0.225
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	3.29	0.77	3.45	0.87	-1.085	0.140
4. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	3.37	0.63	3.44	0.77	-0.575	0.566
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.67	0.76	3.51	0.78	1.146	0.253
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	3.68	0.72	3.65	0.80	0.197	0.844
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวกับการทำงาน	3.52	0.87	3.38	0.75	1.014	0.312
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วน บุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร	3.64	0.70	3.61	0.76	0.213	0.832
รวม	3.46	0.54	3.48	0.64	-0.175	0.862

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตาม
เพศ พบว่า บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส				t	Sig.
	โสด		สมรส			
	M	SD	M	SD		

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.30	0.65	3.55	0.92	-1.396*	0.172
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.28	0.66	3.69	0.76	-3.173	0.002*
3. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง	3.30	0.80	3.85	0.89	-3.264	0.001*
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.34	0.71	3.74	0.72	-2.682	0.008*
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.48	0.78	3.90	0.69	-2.656	0.009*
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.58	0.76	4.02	0.73	-2.810	0.006*
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.38	0.80	3.58	0.73	-1.227	0.222
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร	3.56	0.73	3.85	0.86	-1.821	0.071
รวม	3.40	0.58	3.77	0.65	-3.029	0.003*

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	13.03	3	4.39	9.92	0.01*
ภายในกลุ่ม	64.62	146	0.44		
รวม	77.80	149			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	12.07	3	4.02	9.41	0.01*
ภายในกลุ่ม	62.40	146	0.42		
รวม	74.49	149			
3. ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง					
ระหว่างกลุ่ม	22.11	3	7.37	12.67	0.01*
ภายในกลุ่ม	84.91	146	0.58		
รวม	107.30	149			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	11.20	3	3.73	7.97	0.01*
ภายในกลุ่ม	68.42	146	0.46	68.42	
รวม	79.63	149			
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	9.07	3	3.02	5.36	0.02*
ภายในกลุ่ม	82.29	146	0.56		
รวม	91.36	149			
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	11.44	3	3.81	7.12	0.01*
ภายในกลุ่ม	78.19	146	0.53		
รวม	89.64	149			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	7.14	3	2.38	4.00	0.09
ภายในกลุ่ม	86.84	146	0.59		
รวม	93.99	149			

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามอายุ เป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิ					
ส่วนบุคคล และประชาธิปไตย					
ระหว่างกลุ่ม	5.65	3	1.88	3.35	0.21
ภายในกลุ่ม	82.01	146	0.56		
รวม	87.67	149			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	9.86	3	3.29	10.28	0.01*
ภายในกลุ่ม	46.70	146	0.32		
รวม	56.57	149			

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	5.61	2	2.80	5.71	0.04*
ภายในกลุ่ม	72.19	147	0.49		
รวม	77.80	149			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	0.70	1.41	0.24
ภายในกลุ่ม	73.06	147	0.49		
รวม	74.47	149			

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง)
จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ภายในกลุ่ม	98.30	147	0.52		
รวม	107.03	149			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	2.11	0.12
ภายในกลุ่ม	77.41	147	0.52		
รวม	79.63	149			
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	0.73	1.20	0.30
ภายในกลุ่ม	89.89	147	0.61		
รวม	91.36	149			
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	4.69	2	2.34	4.04	0.19
ภายในกลุ่ม	84.94	147	0.57		
รวม	89.64	149			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.36	2	0.18	0.28	0.75
ภายในกลุ่ม	93.62	147	0.63		
รวม	93.99	149			
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิ					
ส่วนบุคคล และประชาธิปไตย					
ระหว่างกลุ่ม	1.97	2	0.98	1.69	0.18
ภายในกลุ่ม	85.70	147	0.58		
รวม	87.67	149			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.36	2	1.18	3.21	0.43
ภายในกลุ่ม	54.20	147	0.36		
รวม	56.57	149			

ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตาม ประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	23.17	2	11.58	31.17	0.01*
ภายในกลุ่ม	54.63	147	0.37		
รวม	77.80	149			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	2.97	2	1.49	3.08	0.49
ภายในกลุ่ม	71.48	147	0.48		
รวม	74.47	149			
3. ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง					
ระหว่างกลุ่ม	24.68	2	12.34	22.03	0.01*
ภายในกลุ่ม	82.34	147	0.56		
รวม	107.03	149			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	5.20	2	2.60	5.13	0.07
ภายในกลุ่ม	74.43	147	0.50		
รวม	79.63	149			
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	6.12	2	3.06	5.28	0.06
ภายในกลุ่ม	89.89	147	0.61		
รวม	91.36	149			
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	14.02	2	7.01	13.62	0.01*
ภายในกลุ่ม	84.94	147	0.57		
รวม	89.64	149			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.18	2	1.59	2.57	0.79
ภายในกลุ่ม	90.80	147	0.61		
รวม	93.99	149			

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิ					
ส่วนบุคคล และประชาธิปไตย					
ระหว่างกลุ่ม	7.67	2	3.82	11.49	0.01*
ภายในกลุ่ม	80.00	147	0.54		
รวม	87.67	149			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.65	2	3.26	11.49	0.01*
ภายในกลุ่ม	48.92	147	0.33		
รวม	56.57	149			

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	13.86	2	6.93	15.94	0.01*
ภายในกลุ่ม	63.93	147	0.43		
รวม	77.80	149			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.03	2.10	0.12
ภายในกลุ่ม	72.40	147	0.49		
รวม	74.47	149			
3. ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง					
ระหว่างกลุ่ม	7.92	2	3.96	5.87	0.04*
ภายในกลุ่ม	99.10	147	0.67		
รวม	107.03	149			

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	2.42	2	1.21	2.30	0.10
ภายในกลุ่ม	77.21	147	0.52		
รวม	79.63	149			
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	3.30	2	1.65	2.76	0.67
ภายในกลุ่ม	89.05	147	0.59		
รวม	91.36	149			
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	8.32	2	4.16	7.52	0.01*
ภายในกลุ่ม	81.31	147	0.55		
รวม	89.64	149			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	1.46	0.23
ภายในกลุ่ม	92.16	147	0.62		
รวม	93.99	149			
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิ					
ส่วนบุคคล และประชาธิปไตย					
ระหว่างกลุ่ม	3.74	2	1.87	3.28	0.40
ภายในกลุ่ม	83.92	147	0.57		
รวม	87.67	149			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.33	2	2.16	6.09	0.03*
ภายในกลุ่ม	52.24	147	0.35		
รวม	56.57	149			

ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง และด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	18.91	2	9.45	23.59	0.01*
ภายในกลุ่ม	58.89	147	0.41		
รวม	77.80	149			
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	4.55	2	2.27	4.79	0.10
ภายในกลุ่ม	69.92	147	0.47		
รวม	74.47	149			
3. ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง					
ระหว่างกลุ่ม	15.10	2	7.55	12.07	0.01*
ภายในกลุ่ม	99.10	147	0.67		
รวม	107.03	149			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	7.15	2	3.58	7.26	0.10
ภายในกลุ่ม	72.47	147	0.49		
รวม	79.63	149			
5. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	8.65	2	4.32	7.69	0.01*
ภายในกลุ่ม	82.70	147	0.56		
รวม	91.36	149			
6. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	8.65	2	4.32	7.69	0.01*
ภายในกลุ่ม	82.70	147	0.56		
รวม	91.36	149			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	0.51	0.82	0.44
ภายในกลุ่ม	92.95	147	0.63		
รวม	93.99	149			

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิ					
ส่วนบุคคล และประชาธิปไตย					
ระหว่างกลุ่ม	5.70	2	2.85	5.11	0.07
ภายในกลุ่ม	81.97	147	0.55		
รวม	87.67	149			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.62	2	3.81	11.45	0.01*
ภายในกลุ่ม	48.94	147	0.33		
รวม	56.57	149			

ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และด้านการที่ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ พบว่าองค์กรได้สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การช่วยเหลือทางด้านสาธารณสุขในชุมชน อีกทั้งสามารถแสดงออกทางความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีแก่บุคลากรและผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อย่างไรก็ตามปัจจัยเหล่านี้ อาจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญจิรา บุญบันดล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตารวจ ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตารวจ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับสามารถอภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากองค์กรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรรู้จักการทำงานเป็นทีม เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะช่วยทำให้งานสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วรพันธ์ ต้องใจ และวัลลภ รัฐจัตรานนท์ (2566) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรทำงานและมีนโยบายเกี่ยวกับการช่วยเหลือชุมชนด้านสาธารณสุขทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการทำงานที่ช่วยเหลือสังคม เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ และ เชิงชาญ จงสมชัย (2561) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร บุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชารับฟังความเห็นของบุคลากรในองค์กร โดยให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกไม่ถูกปิดกั้นทางความคิด เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อภิปรายได้ ดังต่อไปนี้

2.1 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก เกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนของหน่วยงานราชการ ได้มีระบุไว้ชัดเจนสำหรับตำแหน่งข้าราชการ และพนักงานราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ในส่วนของพนักงานจ้างเหมาบริการได้มีการกำหนดระเบียบที่เกี่ยวข้องของสถาบันเพื่อพิจารณา ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานของตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิวาพร ภูมิภูติกุล และ ภิรดา ชัยรัตน์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษา ทักษะสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการทัณฑ์สถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่อายุที่มากกว่ามีความรู้ความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ มีประสบการณ์การทำงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพรศรีประเสริฐสุข พัทรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ สลักกิจไพศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรในองค์กรบางส่วนที่ตอบแบบสอบถามมีครอบครัว มีภาระต้องรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา จุลวนิชย์พงษ์ พวงทอง อินใจ กาญจนา พิบูลย์ ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และวิชัย จุลวนิชย์พงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก การเติบโตในสายงานสามารถใช้การประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ตามระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา ตามประดิษฐ์ และพิเชษฐ์ ชัยเลิศ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในจังหวัดพะเยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่เป็นตำแหน่งข้าราชการมีสวัสดิการที่ดี เช่น บำนาญทุนการศึกษา การเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุม สิทธิการลาที่มากกว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่มากกว่า และความมั่นคงในหน้าที่มากกว่า พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และสมเกียรติ วันทะนะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ที่ประเภทบุคลากร หรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงไม่ต้องทำงานเสริมนอกเวลาของหน่วยงานทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว หรือมีเวลาส่วนตัวได้มากกว่าบุคลากรที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย ประกอบค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงมากขึ้นทำให้ระยะห่างระหว่างช่วงของรายได้มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวตล ยาคาลัย จิตติ กิตติเลิศไพศาล และ ละมัย ร่มเย็น (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า กำลังพลกรมทหารราบที่ 3 ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 บุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบกับหลักเกณฑ์การได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำที่เพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิน ชินะโชติ และทองฟู ศิริวงศ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปได้ดังต่อไปนี้

การวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) พบว่า อายุสถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกับ ตัววัดคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ของ Richard E. Walton (1975) โดยองค์กรสามารถปรับและวางแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการ โดยผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรมีกองทุนเพื่อสนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่บุคลากรที่ประสบปัญหาหนี้สินที่เกินกว่าภาระเงินจะใช้จ่ายโดยมีการปล่อยสินเชื่อในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าสถาบันการเงิน
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย องค์กรควรมีการสำรวจ วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานให้เพียงพอต่อบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน และปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีพื้นที่ใช้สอยพอเพียง และเหมาะสมกับจำนวนของบุคลากร เช่น การจัดพื้นที่ในการทำงาน การจัดการด้านสภาพแวดล้อม และระบบจัดการด้านการปลอดภัยต่อตัวบุคลากรและทรัพย์สินในที่ทำงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล องค์กรควรมีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้เหมาะสมและเท่าเทียมกับบุคลากรในทุกตำแหน่งงาน โดยมีการให้ทุนการศึกษา หรือให้ทุนบางส่วนแก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ส่งเสริมเรื่องการเติบโตในสายอาชีพ การพัฒนาฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพโดยการเพิ่มกองทุนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ครอบคลุม การส่งเสริมด้านแรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น
2. ควรพิจารณาขยายขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก (ส่วนกลาง) เท่านั้น ซึ่งยังมีบุคลากรกลุ่มอื่นในส่วนภูมิภาคขององค์กรที่ยังไม่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจจะช่วยให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิเช่น ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อให้เข้าใจถึงภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุม และนำไปสู่การพัฒนาแนวทางนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- กฤษฎา ตามประดิษฐ์ และพิเชษฐ์ (2565). การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาในจังหวัดพะเยา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกีฬาแห่งชาติ*, 14(2), 29 – 40.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). *อนุสารแรงงาน*, 11(4), 17–22.
- กองสวัสดิการสังคม. (2550). จปฐ. คืออะไร. ศูนย์ข้อมูลข่าวสารเมืองพัทยาคณะกรรมการอำนวยการงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของ. สืบค้น 19 มกราคม 2568, จาก <http://info.pattaya.go.th>
- ทิวาพร ภูมิภูติกุล และ ภริดา ชัยรัตน์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษาที่ณพสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 25(1), 33 – 42.
- ธนิดา จุลวนิชย์พงษ์ พวงทอง อินใจ กาญจนนา พิบูลย์ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และวิชัย จุลวนิชย์พงษ์ (2565). ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐในเขตภาคตะวันออก. *วารสารบูรพาพาเวชสาร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 9(1), 42 – 57.
- ธัญจิรา บุญบันดล และ จักรพันธ์ กิตตินรัตน์. (2565). อิทธิพลของลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานจรตารวจ. *วารสารวิชาการคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 1(2), 76 – 94.

- ปาจริย์ รัตนเกื้อกูลกิจ และ เชิงชาญ จงสมชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 5(2), 295 – 312.
- ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ขลิบ วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และสมเกียรติ วันทะนะ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการและความยั่งยืนปริทรรศน์ไทย*, 6(1), 44 – 51.
- ภาวิน ชินะโชติ และทองฟู ศิริวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 13(2), 145 – 161.
- วรพันธ์ ดั่งใจ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2566). ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์*, 1(2), 13 – 21.
- ศิวดล ยาคัลลาย จิตติ กิตติเลิศไพศาล และ ละมัย ร่มเย็น. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของกำลังพลกรมทหารราบที่ 3. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(70), 29 – 39.
- อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์. (2566). แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1 – 10.
- อัมพรศรี ประเสริฐสุข พิศรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์ พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ สีสากิจ ไพศาล. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(3), 221 – 233.
- Best, M. G. (1970). Kaersutite-peridotite inclusions and kindred megacrysts in basanitic lavas. *Arizona Contributions to Mineralogy and Petrology*, 27(1), 25-44.
- HREX.asia, (2019), *Human Resource Development in Digital Age*. Retrieved 21 June 2024, from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190425-human-resource-development-digital/>
- UNESCO. (1978). *Indicator of Environment Quality and Quality of life Research and Social Science*. Paris: UNESCO.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for quality of working life. In L.E. Davis. A.B. Cherns. (eds.) *The quality of working life*. (pp. 91 – 104). New York: The Free Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3th ed.). New York: Harper & Row.