

The Relationship of Work Motivation to Caregiver Work Life Quality at a Home for Protection and Development for Persons with Disabilities at the Department of Empowerment of Persons with Disabilities

Rungsitti Nurat^{1*} Pongtep Santikul² and Titus Mala³

¹ Master's degree student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

² Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

³ Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Thailand

* Corresponding author. E-mail: rungsitti@gmail.com

ABSTRACT

This quantitative research examined motivation and caregiver work life quality classified by personal factors and analyzed the relationship between motivation and caregiver work life quality. Samples were 140 caregivers. Data was gathered by questionnaire and analyzed by descriptive statistics, including frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation, as well as deductive statistics and Pearson product moment correlation. Results were that most sample caregivers were married women aged from 46 to 55, having received high school diplomas and with one to ten years of professional experience, earning 10,001 to 15,000 baht in monthly income. Most samples had 13 to 15 days off monthly, alternating between two days on duty and two days of rest. Overall sample motivation for work was very high. However, salary was at a moderate level. Overall sample work life quality was very high, with progress and job security fair and adequate remuneration moderate. Work motivation had a statistically significant relationship to sample work life quality at a level of 0.01. These findings suggest that caregiver wage/remuneration rate should increase to reward difficult and dangerous work, to attract and durably retain government workers, while supporting training to enhance knowledge and increase operational efficiency.

Keywords: Caregiver, Home for Protection and Development for Persons with Disabilities, Persons with Disabilities

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยง ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

รุ่งสิริฐี นุราช^{1*} พงษ์เทพ สันติกุล² และ ไททัศน์ มาลา³

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

² คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประเทศไทย

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: rungsitti@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พี่เลี้ยง จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 46-55 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวนวันหยุดต่อเดือน 13-15 วัน ลักษณะการเข้า-ออกเวรการปฏิบัติงาน เข้าทำงาน 2 วัน หยุดพัก 2 วัน มีคู่เวร อยู่เวรร่วมกัน 2 คน แรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน มีเพียงด้านเงินเดือนที่อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้าน มีด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอที่อยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พบว่า ควรปรับอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อตอบแทนการทำงานในภาวะยากลำบากและเสี่ยงอันตราย จัดสรรอัตราบรรจุพนักงานราชการ เพื่อดึงดูดและรักษาคณทำงานให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ และมีการสนับสนุนให้มีการอบรมเสริมความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: พี่เลี้ยง, สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ, คนพิการ

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทย ของกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 เปิดเผยว่า คนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,138,155 คน คิดเป็นร้อยละ 3.23 ของประชากรทั้งประเทศ รวมทั้งข้อมูลจาก กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ มีจำนวนคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการทั้ง 11 แห่งทั่วประเทศ จำนวน 4,031 คน ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2565 ซึ่งคนพิการเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการสงเคราะห์คุ้มครองสวัสดิภาพตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 คนพิการเมื่อเข้ามาอยู่ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ต้องมีผู้ดูแลให้การอุปการะเลี้ยงดู ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมพลังคนพิการให้เข้าถึงสิทธิ สวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเท่าเทียม (Empowerment) ของแผนปฏิรูปราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ และดำเนินต่อเนื่องมาถึงแผนปฏิรูปราชการ

ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ในเรื่องที่ 2 ส่งเสริมให้คนพิการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะ และได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างเท่าเทียม ทั้งถึง และเป็นธรรม (Empowerment) ตลอดจนให้เป็นไปตามมาตรฐานการจัดบริการคนพิการ ซึ่งตัวชี้วัดการให้การอุปการะเลี้ยงดูผู้ใช้บริการตามมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ต้องมีพี่เลี้ยงและผู้ช่วยพี่เลี้ยงประจำอาคารเรือนนอนเพียงพอ เหมาะสม ในอัตราส่วน ไม่เกินพี่เลี้ยง/ผู้ช่วยพี่เลี้ยง 1 คน ต่อผู้ใช้บริการ 28 คน ซึ่งอัตราส่วนที่กำหนดไว้ค่อนข้างเป็นภาระหนักสำหรับพี่เลี้ยง 1 คน ที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลคนพิการ ที่มีข้อจำกัดในการดำเนินชีวิตประจำวัน

ข้อมูลจากสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการทั้ง 11 แห่ง ณ วันที่ 5 เมษายน 2566 พบว่า อัตรากำลังพี่เลี้ยงต่อผู้ใช้บริการ (คนพิการ) มีดังนี้ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านเฟื่องฟ้า จังหวัดนนทบุรี มีจำนวนพี่เลี้ยง 68 คน ต่อผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 332 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (ชาย) จังหวัดนนทบุรี มีจำนวนพี่เลี้ยง 61 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 545 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (หญิง) จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน พี่เลี้ยง 32 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 409 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี มีจำนวน พี่เลี้ยง 17 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 328 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการราชบุรี มีจำนวนพี่เลี้ยง 24 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 191 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวนพี่เลี้ยง 23 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 455 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการการุณยเวศม์ จังหวัดชลบุรี มีจำนวนพี่เลี้ยง 18 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 379 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนพี่เลี้ยง 14 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 327 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการอุบลอักษะ จังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวนพี่เลี้ยง 10 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 140 คน สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกึ่งวิถี (ชาย) จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน พี่เลี้ยง 29 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 455 คน และสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกึ่งวิถี (หญิง) จังหวัดปทุมธานี มีจำนวนพี่เลี้ยง 20 คน ต่อ ผู้ใช้บริการ (คนพิการ) 572 คน

อีกทั้งประเทศไทยเริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาหลายปีแล้ว ข้อมูลประจำปี 2561 พบว่า มีประชากรทั้งหมด 66.4 ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ 10.6 ล้านคน นับเป็นร้อยละ 16.06 ในปี 2562 ประชากรผู้สูงอายุมียากถึง 11.6 ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ 17.5 ของประชากรทั้งหมดจำนวน 69.3 ล้านคน (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2566) นำมาสู่ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พี่เลี้ยงที่จะเกิดขึ้น พี่เลี้ยงผู้ปฏิบัติงานอยู่อาจต้องรับภาระหน้าที่ที่มีอยู่เดิมเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ พี่เลี้ยง

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้พี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการในเขตพื้นที่ปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านเฟื่องฟ้า จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (ชาย) จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (หญิง) จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกึ่งวิถี (ชาย) จังหวัดปทุมธานี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกึ่งวิถี (หญิง) จังหวัดปทุมธานี และสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการทั้ง 7 แห่งนี้ มีความแตกต่างกันในภารกิจารดูแลคนพิการที่มีความหลากหลายของอายุและประเภทความพิการของคนพิการและพี่เลี้ยงถือเป็นหัวใจสำคัญของงานการดูแลคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับคนพิการมากที่สุด เปรียบเสมือนคนในครอบครัวที่ต้องดูแลให้ความรักความอบอุ่นและเอาใจใส่ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และวางแผนกำลังคนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้พี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้พี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พี่เลี้ยงที่ทำงานในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการในเขตพื้นที่ปริมณฑล จำนวน 7 แห่ง ได้แก่ สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านเฟื่องฟ้า จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (ชาย) จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านราชวดี (หญิง) จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านนนทภูมิ จังหวัดนนทบุรี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกิ่งวิถี (ชาย) จังหวัดปทุมธานี สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการบ้านกิ่งวิถี (หญิง) จังหวัดปทุมธานี และสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พี่เลี้ยง โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างอ้างอิงตามตารางเจซีและมอร์แกน จำนวนประชากร 250 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเขียนชื่อของประชากรทุกหน่วยในสลากๆ ละ 1 ชื่อ แล้วทำการจับเพื่อคัดเลือกตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 20 คน และเพศหญิง จำนวน 132 คน และต้องมีประสบการณ์การในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดทั้งหมด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน จำนวนวันหยุดต่อเดือน ลักษณะการปฏิบัติงาน และคูเวร

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยง ในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชน ด้านลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

แบบสอบถามทั้งฉบับ ผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และทดสอบความเที่ยง (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) เท่ากับ 0.977

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม จำนวน 152 ฉบับ และได้รับกลับคืน จำนวน 152 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.11 หลังจากนั้นตรวจให้คะแนน ดังนี้มากที่สุด ให้ 5 คะแนน มาก ให้ 4 คะแนน ปานกลาง ให้ 3 คะแนน น้อย ให้ 2 คะแนน น้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

สำหรับเกณฑ์ระดับแรงจูงใจและระดับคุณภาพชีวิต โดยดูจากค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อ ใช้เกณฑ์ดังนี้ 4.21-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

ดำเนินการขออนุมัติการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ และได้ผ่านการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2566 รหัสโครงการวิจัยที่ SSTU-EC 159/2566 หนังสือรับรองเลขที่ 137/2566

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ หนังสือ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ทฤษฎี แนวคิด และข้อมูลด้านต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการอ้างอิงอธิบาย โดยวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการศึกษา

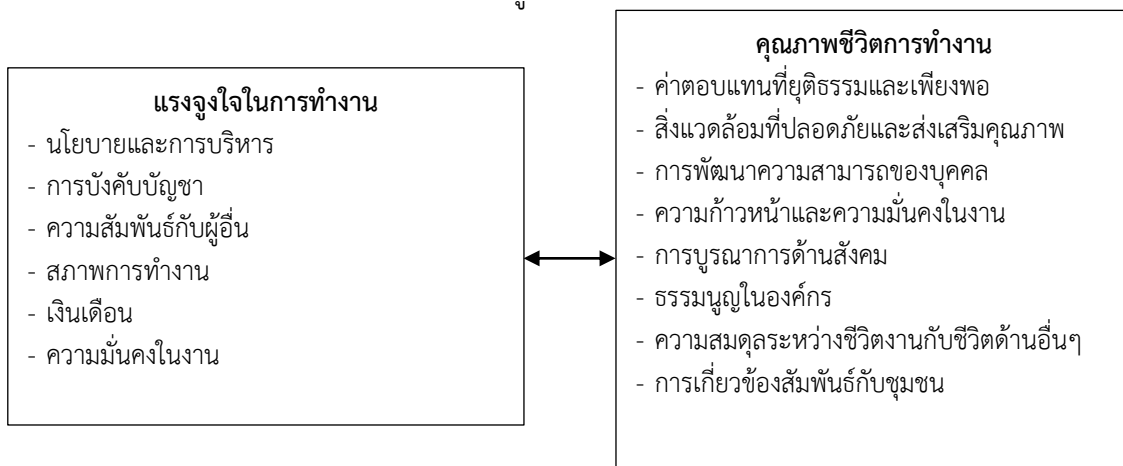
2. การศึกษาจากภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด คือ พี่เลี้ยง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว นำผลการศึกษามาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ถึงสาเหตุความไม่พึงพอใจจากการทำงาน (ปัจจัยสุขอนามัย) เพื่อทดสอบประสบการณ์คนทำงาน แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนทำงาน และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาสามารถนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 85.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 46-55 ปี ร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 43.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/เทียบเท่า ร้อยละ 49.3 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ร้อยละ 41.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 ร้อยละ 52.1 ส่วนใหญ่มีวันหยุด 13-15 วัน ร้อยละ 66.4 ส่วนใหญ่เข้าทำงาน 2 วัน หยุดพัก 2 วัน ร้อยละ 34.3 และมีพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 62.1 อยู่เวร 2 คน

1.2 แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

1.2.1 พี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านสภาพการ

ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และด้านเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการบังคับบัญชา	4.17	0.63	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.15	0.61	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.63	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.83	0.79	มาก
ด้านความมั่นคงในงาน	3.45	0.97	มาก
ด้านเงินเดือน	2.96	1.01	ปานกลาง
รวม	3.76	0.54	มาก

1.2.2 พี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการเกี่ยวข้องกับชุมชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเกี่ยวข้องกับชุมชน	4.12	0.67	มาก
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ	3.91	0.67	มาก
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.90	0.68	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.88	0.70	มาก
ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	3.79	0.63	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.68	0.67	มาก
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.25	0.78	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.91	0.93	ปานกลาง
รวม	3.68	0.56	มาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ

แรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงใน

สถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าหน่วยงานมีเป้าหมายขององค์กร มีการวางแผนการทำงาน มีการกำหนดตัวผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการจูงใจ การสื่อสาร ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้อย่างยุติธรรม จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปราศจากความขัดแย้ง เข้าใจซึ่งกันและกัน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้างานที่ทำเป็นงานที่ทำให้เกิดความพอใจ ทำทนายเหมาะสมกับความสามารถ มีความปลอดภัย จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบให้เป็นที่น่าสนใจและพึงพอใจ จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้างานมีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณ และได้รับเงินบำนาญ จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการดีขึ้น ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยง

แรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยง	Pearson Correlation	Sig.
นโยบายและการบริหาร	0.542**	0.000
การบังคับบัญชา	0.665**	0.000
ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.474**	0.000
สภาพการทำงาน	0.657**	0.000
เงินเดือน	0.604**	0.000
ความมั่นคงในงาน	0.517**	0.000

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีความพึงพอใจในความสามารถของผู้บังคับบัญชาที่มีการจูงใจให้ทำงานเป็นทีมเดียวกัน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกจากนี้พี่เลี้ยงคำนึงถึงวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การวางแผนการทำงานและการกำหนดผู้ตัดสินใจไว้อย่างชัดเจนของหน่วยงานด้วย อีกทั้งยังคำนึงถึงงานที่ทำให้เกิดความพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข ทำทนายเหมาะสมกับความสามารถของตน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ปลอดภัย เพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันดี ปราศจากความขัดแย้ง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนงานมีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณ และได้รับบำนาญ แต่จะเห็นได้ว่าพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการยังมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนหรือเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการที่หน่วยงานมอบให้ไม่มากนัก โดยมองว่ารายได้ยังไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและภาระงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนยังไม่เป็นไปตามความทุ่มเทและผลการ

ปฏิบัติงาน รวมทั้งสวัสดิการที่มีอยู่ยังไม่ทั่วถึง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนิตา กำจิตเอก (2562) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานีมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่า เหตุผลที่เป็นแรงจูงใจในการเข้ามาทำงานของพี่เลี้ยง คือ เงินเดือนและผลตอบแทน เช่น มีการปรับเงินเดือนขึ้นทุกปีตามผลงาน มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการการเงิน เช่น มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสหกรณ์ออมทรัพย์ มีสวัสดิการค่าชุดทำงาน มีการจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การให้เงินโบนัส ตลอดจนความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ (อติทยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี, 2563; ธนิตา กำจิตเอก, 2562; ฌปภัช สิงห์เถื่อน และคณะ, 2561)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีความพึงพอใจที่หน่วยงานมีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงสถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีระบบการป้องกันและรักษาความปลอดภัย มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ พี่เลี้ยงยังคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมเสริมความรู้ การให้สิทธิแสดงความคิดเห็น เคารพในสิทธิส่วนบุคคล และรับฟังความคิดเห็น อีกทั้งการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ตลอดจนการจ้างงานต่อเนื่อง การปรับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและงานที่ทำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และได้รับสวัสดิการที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา วิทยานันตนารมย์ (2565) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของธนิตา กำจิตเอก (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่หนักต้องรับผิดชอบสูงและเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้ง่าย ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังกับค่าตอบแทนที่จะได้รับสูงเหมาะสมกับสภาพของงาน และรายได้จะทำให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฌปภัช สิงห์เถื่อน และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษากิจกรรมการดูแล แรงจูงใจในการดูแล และความพึงพอใจในงานของผู้ดูแลที่ได้รับการว่าจ้างในการดูแลผู้สูงอายุที่ติดเตียง พบว่า ระยะเวลาการทำงานที่มากเกินไปกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานปกติ อาจทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่เป็นปกติ มีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวและสังคม ไม่มากพอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Maskari MA et al. (2020) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของวิรัช สงวนวงศวาน และ ณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริจรรยา จรรยาธรรม และคณะ (2561) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัย สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้ว่า พี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการยังมองว่าเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ ที่หน่วยงานมอบให้ยังไม่จูงใจให้บุคคลตัดสินใจเข้ามาทำงานมากนัก ซึ่งอาจจะมีความเกี่ยวพันไปถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากพี่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการให้ความสำคัญกับเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอในการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับงานที่ทำ เมื่อดูจากผลการวิจัยที่พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ยังมีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ ซึ่งถ้าหากต้องการจะดึงดูดให้คนมาสมัครทำงานตำแหน่งที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ และทำให้ที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ควรปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และสร้างสวัสดิการที่จูงใจ อาทิ สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการค่าชุดทำงาน เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและลดค่าครองชีพ ตลอดจนการสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้นกับชีวิตการทำงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่ให้ที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการสามารถปฏิบัติงานได้จนเกษียณ และได้รับความมั่นคงหลังเกษียณอายุการทำงาน

สรุปผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีความพอใจด้านการบังคับบัญชามากกว่าด้านอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีความพอใจด้านเงินเดือนน้อยกว่าด้านอื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายข้อที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีความพอใจด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับชุมชนมากกว่าด้านอื่น ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีความพอใจด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ น้อยกว่า ด้านอื่น ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการมีแรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจในการดูแลเรื่องการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการควรให้ความสำคัญกับเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ค่าจ้างเป็นลำดับแรก เนื่องจากงานที่เลี้ยงเป็นงานที่จัดได้ว่าอยู่ในกลุ่มงานประเภท 3D เสี่ยง สกปรก แส่นลำบาก ต้องดูแลคนพิการที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้หรือช่วยเหลือตนเองได้น้อย คนพิการที่ไม่สามารถควบคุมการขับถ่ายได้ เสี่ยงอันตรายต่อความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินจากการถูกคนพิการที่มีอาการทางจิตทำร้าย ที่เลี้ยงควรได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เพื่อตอบแทนการทำงานในภาวะยากลำบากและความช่วยเหลือคนพิการใส่ใจดูแลเป็นพิเศษ รวมทั้งเสี่ยงอันตราย

1.2 ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจในการดูแลเรื่องการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการควรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้วยการจัดสรรอัตราบรรจупันงานราชการเพื่อบรรจุบุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ให้กับลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ เพื่อสร้างความจงรักภักดี ดึงดูดและรักษาคณาการทำงานให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ

1.3 ผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจในการดูแลเรื่องการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีการสนับสนุนให้มีการอบรมเสริมความรู้ด้านการดูแลผู้ใช้บริการ (คนพิการ) ด้านการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และด้านจิตวิทยาเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน Multiple Regression เพื่อทำนายตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา

2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของที่เลี้ยงในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพ

2.3 ควรศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แยกเป็นช่วงปีการปฏิบัติงานที่แคบลง เช่น 1-2 ปี 3-5 ปี 6-10 ปี เป็นต้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานที่เห็นความแตกต่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2563). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2563-2565. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566. จาก <http://dep.go.th/uploads/Downloads/cee7f437-a393-4183-abcd-80fc659da668> แผนปฏิบัติราชการระยะ3ปีพ.ศ.2563-2565.pdf.
- _____. (2565). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566. จาก <http://www.dep.go.th/images/uploads/files/depplan66-70.pdf>.
- _____. (2565). สถานการณ์คนพิการ 30 กันยายน 2565 (รายไตรมาส). สืบค้น 3 มีนาคม 2566. จาก <https://dep.go.th/th/law-academic/knowledge-base/disabled-person-situation/สถานการณ์คนพิการ-30-กันยายน-2565-รายไตรมาส>.
- กองคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการ. (2561). มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิภาพและพัฒนาคนพิการในสถานคุ้มครองและพัฒนาคนพิการ. สืบค้น 10 มิถุนายน 2566. จาก <http://dep.go.th/uploads/Downloads/a7a33d0c-a9a3-4a71-b020-5632cf3478e1290125633.pdf>.
- ณปภัช สิงห์เถื่อน, สุปรีดา มั่นคง และ ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม. (2561). กิจกรรมการดูแล แรงจูงใจในการดูแล และความพึงพอใจในงานของผู้ดูแลที่ได้รับการว่าจ้างในการดูแลผู้สูงอายุที่ติดเตียง. *วารสารสภาการพยาบาล*, 33(3), 99-113
- ธนิศา กำจิตเอก. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2566). รวมเงินทุกกองทุนสำหรับคนแก่ หลังเกษียณ ใช้เงินจากที่ไหนได้บ้าง. สืบค้น 11 มิถุนายน 2566. จาก <https://www.prachachat.net/general/news-1252227>.
- เพ็ญญา วิทยานันตนารมย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) สำนักงานใหญ่. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และ ณิชฌิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 3(2), 77-90.
- ศิริจรรยา จรรย์ธรรม, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, มธุรส ทิพยมงคลกุล และ ณิชฌิชา เอ็มยงค์. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารแพทยนาวิ*, 45(1), 52-65.
- อติตยา เล็กประทุม และ เฉลิมขวัญ สิงห์วี. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.
- Al-Maskari MA, Dupo JU, & Al-Sulaimi NK. (2020). Quality of Work Life Among Nurses: A case study from Ad Dakhiliyah Governorate, Oman. *Sultan Qaboos Univ Med J*, 20(4), e304–e311.