



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชน

ในจังหวัดยะลา

(Quality of work life of business sector's employees

in Yala province)

โดย

ชมพูนุท ศรีพงษ์

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษาประจำปี 2554

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชน

ในจังหวัดยะลา

(Quality of work life of business sector's employees
in Yala province)

โดย

ชมพูนุท ศรีพงษ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)

ได้รับทุนอุดหนุนจากงบประมาณบำรุงการศึกษา ประจำปี 2554

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ในครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถามจากพนักงานภาคธุรกิจเอกชนใน จังหวัดยะลา จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนาชายแดนใต้ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งสนับสนุนทุนอุดหนุนการ วิจัย ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงดี รองศาสตราจารย์.ดร.ไพบุลย์ ภูริเวทย์ และ ดร.ลูซี่ ตันอริชาติ ที่ให้คำแนะนำในการดำเนินการวิจัยและจัดทำเครื่องมือวิจัยแก่คณะวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาคุณบิดามารดา และผู้มีพระคุณ ทุกท่าน

ชมพูนุท ศรีพงษ์

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

30 พฤศจิกายน 2554



หัวข้อวิจัย : คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
 : Quality of work life of business sector's employees in Yala province
 ชื่อผู้วิจัย : ชมพูนุท ศรีพงษ์
 คณะ : วิทยาการจัดการ
 มหาวิทยาลัย : ราชภัฏยะลา
 ปีการศึกษา : 2554

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ หนึ่งในตัวชี้วัดสมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์จากความสามารถในการประกอบกร การด้นนั้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความน่าสนใจ งานวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 3.49$) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.40$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.27$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ ความแตกต่างทางลักษณะประชากรได้แก่เพศ และอายุ ไม่ได้ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรความแตกต่างด้านการศึกษา และอายุงานของพนักงาน กลับทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้นในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเรื่อง ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นลำดับแรก เพราะเป็นด้านที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น และได้เรียงลำดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังด้านอื่น ๆ ตามลำดับ รวมทั้งต้องพิจารณาถึงความแตกต่างในด้านระดับการศึกษาและอายุงานของพนักงาน และลักษณะองค์กรธุรกิจ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน ธุรกิจเอกชน จังหวัดยะลา

Research Title : QUALITY OF WORK LIFE OF BUSINESS SECTOR'S EMPLOYEES
IN YALA PRROVINCE

Name : CHOMPUNUCH SRIPHONG

Faculty : MANAGEMENT SCIENCES

University : YALA RAJABHAT UNIVERSITY

Year : 2011

ABSTRACT

Quality of Work Life (QWL) is an indicator of performance or organization's operation achievement. It is therefore of interest to better understand the dynamics of quality of work life. Thus, the main objectives of present study were to study the QWL of business sector's employees and to compare the differences in the QWL based on demographics and characteristics of business. The participants in this study were 392 business sector's employees. The tool used to gather the needed information was a questionnaire. The SPSS finished program was used for data analysis and evaluation of the collected figures' frequency, percentages, means, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The results of this research showed that the QWL both overall and each dimension have a moderate level. Social relevance showed the highest mean value (3.49), then social environment of work place (3.45), constitutionalism (3.41), work life balance (3.40), safe and healthy environment (3.35), development of human capacities (3.32) growth and security (3.27) and adequate and fair compensation (3.04) respectively. Differences based on gender and age were not found to have differences in QWL. Otherwise, differences based on educational level, tenure, type, forms of business entities and size of business led to differences in QWL of their employees. Suggestions to improve QWL of employees should focus on adequate and fair compensation firstly because this factor showed lowest mean value and then focus on other factors according to the ranking. The education level and tenure of employees as well as the nature of business should be taken into primary consideration when improvements on the QWL of the employees are to be achieved.

Key Words: quality of work life, employee, business sector, Yala province

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	5
ทฤษฎีและแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	5
การประกอบธุรกิจ.....	13
สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดยะลา.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
กรอบแนวคิด.....	26
สมมติฐานการวิจัย.....	27
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ.....	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	29
การกำหนดประชากรและตัวอย่าง.....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30

การรวบรวมข้อมูล.....	32
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา	36
ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา	38
ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	40
ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชน... ในจังหวัดยะลา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน	43
ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาคธุรกิจเอกชน..... ในจังหวัดยะลาทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน	52
ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	60
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ตัวอย่างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์.....	76
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	83
ประวัติผู้วิจัย.....	84

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์.....	36
จำแนกลักษณะทางประชากร คิดเป็นร้อยละ	
ตารางที่ 4.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์.....	38
จำแนกตามลักษณะองค์การธุรกิจที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ	
ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	40
ของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา	
ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	43
ของกลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง	
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	44
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน	
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	46
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	47
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามระดับการศึกษา	
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	49
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน	
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	50
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามอายุงาน	
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	52
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างประเภทกัน	
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	53
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามประเภทธุรกิจ	
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	55
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างรูปแบบกัน	
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	56
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามรูปแบบธุรกิจ	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย.....	58
คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างขนาดกัน	
ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม.....	59
ของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามขนาดธุรกิจ	
ตารางที่ 4.16 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	60



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	26
ภาพที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	45
ภาพที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	48
แยกตามระดับการศึกษา	
ภาพที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	51
แยกตามอายุงาน	
ภาพที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	54
แยกตามประเภทธุรกิจ	
ภาพที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	57
แยกตามรูปแบบธุรกิจ	
ภาพที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา.....	59
แยกตามขนาดธุรกิจ	

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
Quality of work life of business sector's employees in Yala province

ชมพูนุท ศรีพงษ์^{1*}
Chompunuch Sriphong^{1*}

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์จากความสามารถในการประกอบการ ดังนั้นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความน่าสนใจ งานวิจัยในครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากรต่างกันและทำงานในองค์กรธุรกิจที่มีลักษณะต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way ANOVA ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านระดับการศึกษา อายุงาน ลักษณะองค์กรธุรกิจที่ทำงาน ได้แก่ ประเภทรูปแบบ และขนาด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน ธุรกิจเอกชน จังหวัดยะลา

Abstract

Quality of Work Life (QWL) is an indicator of performance or organization's operation achievement. It is therefore, of interest to better understand the dynamics of quality of work life. Thus, the main objectives of present study were to study the quality of work life of business sector's employees in Yala province and to compare the differences in the quality of work life based on demographics and characteristics of business. The participants in this study were 392 business sector's employees in Yala province. The SPSS finished program was used for data analysis and evaluation of the collected figures' frequency, percentages, means, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The results of this research showed that the quality of work life both overall and each dimension are at a moderate level. Differences based on educational level, tenure, type, forms of business entities and size of business led to differences in quality of work life of their employees.

Keywords: Quality of work life, Employee, Business sector, Yala province

¹ ผศ., ภาควิชาบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

* Corresponding author: e-mail: chompunuch2@hotmail.com Tel.073-227151 ext.9307

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในเชิงธุรกิจมีสูง ประกอบกับสภาพแวดล้อมในต่าง ๆ ภายนอกธุรกิจปรับเปลี่ยนตลอดเวลา ทำให้ธุรกิจต้องพยายามจัดหาปัจจัยทางการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการประกอบการให้เพียงพอในด้านต่าง ๆ อาทิ การนำเทคโนโลยีมาใช้ไม่ว่าจะเป็นระบบคอมพิวเตอร์ เครื่องจักร เครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงมีการบริหารงานภายในองค์กรทั้งระบบคนและระบบงานที่ดี สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกของธุรกิจ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้และมีความเจริญเติบโตก้าวหน้าต่อไป เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรต่าง ๆ ของธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญที่ช่วยนำพาธุรกิจไปสู่ความสำเร็จ และสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ เพราะทรัพยากรด้านอื่นธุรกิจสามารถจัดหาได้เหมือน ๆ กัน แต่หากธุรกิจใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมช่วยนำพาให้ธุรกิจประสบความสำเร็จได้ในที่สุด แต่อย่างไรก็ตามการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องใช้ความละเอียดอ่อน เพราะคนแต่ละคนต่างก็มีความหลากหลายแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนตัวทางร่างกาย บุคลิกภาพ ความสามารถ ความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด (ธงชัย สันติวงษ์, 2553)

จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลากรหรือสมาชิกขององค์การธุรกิจ ผู้ประกอบการหรือผู้ซึ่งเป็นผู้บริหารในองค์การธุรกิจต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนดีมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พยายามทำให้บุคคลากรทุกคนขององค์การทำงานอย่างเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ย่อมช่วยให้องค์การธุรกิจนั้น ๆ บรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลากรไม่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานแล้ว ย่อมเกิดปัญหาในการทำงานตามมาเป็นอุปสรรคในการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานก็คือ ทำให้บุคคลากรรู้สึกและเกิดความพึงพอใจว่าการทำงานกับองค์การธุรกิจนั้นตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้าน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสใน

การเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน สมดุลระหว่างงาน และกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Walton, 1975) ดังนั้น หากองค์กรใดธุรกิจใดได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กร ย่อมทำให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมตามท้องที่การพึงปรารถนา เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรัก และผูกพันกับองค์กร มีความสมัครสมานสามัคคีกันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และทุ่มเทปฏิบัติงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสมรรถนะหรือ ผลสัมฤทธิ์ความสามารถในการประกอบกิจการขององค์กร (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552)

จังหวัดยะลา อยู่ในพื้นที่เป้าหมายตามโครงการพัฒนาเมืองชายแดนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ รวมถึงโครงการพัฒนาเศรษฐกิจสามฝ่าย คือ ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศมาเลเซีย และ ประเทศไทย โดยรัฐบาลมุ่งส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเอกชนเป็นแกนนำในการพัฒนา อีกทั้งในพื้นที่นี้มีความเป็น เอกลักษณะในด้านความหลากหลายทางประชากรศาสตร์ และมีธุรกิจเอกชน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการ เกษตรกรรม เหมืองแร่ อุตสาหกรรม ก่อสร้าง การพาณิชย์ การเงิน และธุรกิจอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผล ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความก้าวหน้าของกิจการ รวมถึงส่งผลต่อความเจริญเติบโตทาง เศรษฐกิจและสังคมของจังหวัด ภูมิภาค และประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะองค์การธุรกิจที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ 8 ด้าน คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความ มั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของ

พนักงาน ด้านสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ในงานวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าคือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาจากประเภทกิจการต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ จำนวน 9,177 คน กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า จำนวน 2,294 คน กลุ่มกิจการการค้าปลีกค้าส่ง 4,426 คน และกลุ่มกิจการอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดประเภท จำนวน 3,934 คน รวมทั้งสิ้น 19,831 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา, 2553)

2.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างได้จากวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่มอย่างมีสัดส่วน โดยใช้คณะวิชาเป็นเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม จากการคำนวณโดยสูตรยามานะ (Yamane, 1973) $n = (N / (1 + Ne^2))$ เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร และ e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเท่ากับ 0.05 ดังนั้นต้องสุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 392 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามประเภทกลุ่มกิจการ โดยสุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคเอกชนกลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ จำนวน 180 ตัวอย่าง กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า จำนวน 46 ตัวอย่าง กลุ่มกิจการการค้าปลีกค้าส่ง 88 ตัวอย่าง และกลุ่มกิจการอื่น ๆ จำนวน 78 ตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือ ตัวแปรอิสระที่สนใจศึกษา คือ ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา และลักษณะองค์การธุรกิจเอกชนของจังหวัดยะลา

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารองค์กรธุรกิจสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสมกับธุรกิจของตนเอง
2. ผู้สนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้ต่อไป



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การประกอบธุรกิจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานในระดับใด หรือแม้แต่เจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุ ในขณะที่ประสิทธิภาพขององค์การในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การทุกคนควรพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดทัศนคติการทำงานของพนักงานที่พร้อมไปด้วยแรงจูงใจ มีความพึงพอใจ และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง (Greenberg & Baron, 2000)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ เป็นการสร้างสรรค์

บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้น คือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น (ผจญ เฉลิมสาร, มปป.)

Cummings and Huse (1989) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องของการเติมเต็มชีวิตบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน โดยเกิดการรับรู้จากประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะสร้างให้พนักงานมีประสบการณ์ที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร นอกจากนี้อาจจะกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลในการรับรู้ประสบการณ์การทำงานของตนว่าสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้อย่างเพียงพอทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และด้านสังคม ให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

Kast and Rosenzweig (1985) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการรับรู้ผลปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การร่วมแก้ปัญหา การช่วยตัดสินใจในองค์กร

Cascio (1992) ได้อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาพต่างๆ ของการทำงานในองค์กร เช่น ลักษณะงาน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร การเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน หากสิ่งเหล่านี้เป็นไปตามที่พนักงานคาดหวัง หรือเกิดความพึงพอใจย่อมนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Werther and Davis (1993) ให้คำจำกัดความ คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง สภาพการ บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน โดยการที่ได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้านการ แรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุน คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิภาพของ องค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาส

ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

Kerce and Kewley (1993) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกี่ยวข้องกับความเป็นกลุ่ม กระบวนการและเทคโนโลยีในการทำงาน ที่ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีของงานและทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยผลลัพธ์ที่ได้นี้จะมุ่งที่ตัวพนักงาน มากกว่าการบริหารจัดการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึงพนักงานรู้ว่าตนมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไข ปัญหาขององค์กร ปรับปรุงระบบการทำงาน สร้างสรรค์งานที่น่าสนใจ ออกแบบระบบการให้รางวัลใหม่ ๆ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นภาพรวมของความพึงพอใจในการทำงาน คุณลักษณะงาน และความผูกพันที่มีต่องาน

Hodgetts (1993) ได้ให้คำจำกัดความ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การออกแบบปรับปรุงการทำงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กรที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน

สหประชาชาติ (United Nations, 2007) ได้ให้คำจำกัดความคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือสิ่งที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล

ผจญ เฉลิมสาร (มปป.) ได้รวบรวมความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสเปน นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน(Democratization of the Workplace) คุณภาพ

ชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในองค์กรของแต่ละบุคคล โดยเป้าหมายสำคัญร่วมกันคือการลดความตึงเครียดทางจิตใจและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อ ๗ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ได้รับการตอบสนองจากการทำงานให้องค์กร ซึ่งทำใหบุคคลเกิดความสุข และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การผสมผสานความเป็นบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม ไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากข้อบ่งชี้ทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม ซึ่งทำใหบุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย ไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น อีกทั้งต้องเป็นธรรมหากเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับกับความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ความรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และเกิดความเหมาะสมเป็นธรรมหากเปรียบเทียบกับงานในลักษณะที่คล้ายกันให้องค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ควรมีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่คงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะค่านึงถึงสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายในการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมถึงได้พักผ่อนและเกิดความรู้สึกผ่อนคลายจากงาน

3. โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ (development of human capacities) คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง รวมทั้งการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรมอบรม เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแก่พนักงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก

ว่าตนมีส่วนร่วม มีคุณค่า มีความหมายต่อการทำงาน และเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ได้รับการพัฒนาพิจารณาได้จาก การมีอำนาจแห่งตนที่จะควบคุมและปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การมีทักษะที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงาน การมีความรับผิดชอบต่อภาระงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองในทุกขั้นตอนของงาน การมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เป็นการพิจารณาการเปิดรับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีแนวทางในการทำงาน มีการคาดคะเนผลสัมฤทธิ์ในการทำงานที่จะเกิดขึ้น

4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง (growth and security) คือ ผู้ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต อีกทั้งเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์การควรสร้างความมั่นใจให้พนักงานได้รับรู้ว่าตน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การวางแผนอาชีพ เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ การจัดการอาชีพ โดยเน้นกิจกรรมขององค์การที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

5 สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน (social environment of work place) คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกได้ว่าตนมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน ปราศจากอคติได้รับการยอมรับทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างในปัจเจกส่วนบุคคล เช่น เพศ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ และการให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน เพราะโดยธรรมชาติการทำงานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตและมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

6. การคุ้มครองทางกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมขององค์การ หรือการปกป้องสิทธิของพนักงาน (constitutionalism) หมายถึง วัฒนธรรมภายในองค์การส่งเสริมความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาค ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี มีสิทธิได้รับผลตอบแทนต้องเหมาะสมและเป็นธรรม มีสิทธิในการปกป้อง เรียกร้องสิทธิของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) คือผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับความกดดัน ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานมากเกินไป แต่สามารถใช้ชีวิตในการทำงานควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ได้อย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเรื่องของการทำงานมักมีอิทธิพลต่อ

บุคคล ครอบครัว ดังนั้นความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตกับครอบครัวจึงต้องเกิดความสมดุล เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัว

8. ความสัมพันธ์ขององค์การกับสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ (social relevance) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมได้ทำประโยชน์ให้สังคม ในด้านต่างๆ เช่น การผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ สิ่งเหล่านี้เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของพนักงาน

Cummings and Huse (1989) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะสมและเป็นธรรม

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่ สถานที่ปฏิบัติงานควรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย มีความสำคัญต่อองค์การ และมีอิสระในการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานภายในองค์การมีความเป็นมิตร ยอมรับซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรม ความเสมอภาคในการบริหารงาน พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจก

7. ความอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นส่วนตัวซึ่งอิสระจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมทั้งรับรู้ว่าการได้ทำประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce และ Blackburn (1992) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสม เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่คล้ายคลึงกันในองค์กรอื่น ๆ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ คือ พนักงานปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่เสี่ยงอันตราย และไม่บั่นทอนสุขภาพกายและใจ
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ คือ พนักงานมีโอกาสนำมาพัฒนาศักยภาพตนเองจากงานที่ปฏิบัติ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง พนักงานมีโอกาสนำมาพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสนำมาปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร และมีบรรยากาศการทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตร
6. สภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนำมาก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง มีความสมดุลระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2007) ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อสร้างแนวคิดสากลถึงคุณภาพของการจ้างงาน เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการพัฒนาชีวิตของพนักงาน ดังนี้

1. การว่าจ้างงาน (Access to Employee) มองในประเด็นลักษณะการว่าจ้าง ความเหมาะสม ความเป็นธรรม
2. แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว (Child Labor and Forced Labor) พิจารณาในบริบทสังคม วิธีการ ความเหมาะสม ข้อบังคับ ถึงการว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าว

3. ค่าตอบแทน (Income from Employment) พิจารณาการได้รับค่าตอบแทน ความเหมาะสมกับงาน

4. การพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงาน (Skill Development and Lifelong Learning) การส่งเสริมขององค์การในการให้ความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถแก่พนักงาน

5. การจัดสรรชั่วโมงทำงาน (Hours of Work and Working Time Arrangements) การได้รับการจัดสรรเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงในการทำงาน (Security) คือ ได้รับการว่าจ้างงานและมีรายได้อย่างมั่นคง ซึ่งรวมถึงการจ้างงานในกรณีพนักงานรายวัน หรือพนักงานชั่วคราว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Balancing Work and Non-Working Life) คือ การจัดสรรความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

8. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Treatment in Employment) ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เท่าเทียม เสมอภาค กับพนักงานทุกคน ไม่ว่าจะมีความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ศาสนา เชื้อชาติ ฯลฯ

9. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Work) คือ ที่ทำงานมีความปลอดภัยและไม่ส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย รวมทั้งมีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากการปฏิบัติงาน

10.สวัสดิการ (Social Protection in Employment) การได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากสังคม จาก การปฏิบัติงาน เช่น การประกันสุขภาพ เงินสวัสดิการหลังออกจากงาน ฯลฯ

11. สัมพันธภาพทางสังคม (Social Dialogue) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ลักษณะการทำงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเจริญเติบโตและความมั่นคง สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Rose, Beh, Uli & Idris, 2006)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ ความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น เพิ่มผลผลิต ลดอัตรา การหมุนเวียน การขาดงาน การลาออกของพนักงาน ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการ ทำงาน พนักงานมีความสนใจในการทำงาน เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี และ มาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี (Schuler, Beutell & Yong, 1989)

การประกอบธุรกิจ

มนุษย์ทุกคนในสังคมย่อมมีความต้องการ และเป็นความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด ในทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ที่จะให้มีชีวิตความเป็นอยู่ของตนมีความสุขและมีความสุขทั้ง ทางกายและใจ แต่ความต้องการบางอย่างนั้นมนุษย์ไม่อาจจัดหาหรือทำขึ้นมาได้เอง เพราะมนุษย์ทุกคนมี ความสามารถจำกัดในขอบเขตที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการที่มนุษย์จะเอาชนะข้อจำกัดที่มีอยู่ดังกล่าว จึง ต้องรวมกลุ่มกันเพื่อแบ่งงานกันทำตามความถนัด ตามหน้าที่ ก่อเกิดเป็นผลิตภัณฑ์และการบริการต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยน ตอบสนองซึ่งกันและกันรวมทั้งสร้างความสุข ความสะดวกสบาย และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีใน สังคม ดังนั้นจึงมีองค์การประเภทต่าง ๆ เกิดขึ้นในสังคมอย่างมากมาย ทั้งองค์การภาครัฐที่เข้ามามี บทบาททำหน้าที่ดูแลและให้บริการด้านความสงบเรียบร้อย ทุกข์สุข สาธารณูปโภคพื้นฐาน แก่บุคคลในสังคม และองค์การในภาคธุรกิจที่เข้ามามีบทบาทในการตอบสนองความต้องการด้านผลิตภัณฑ์ และการบริการต่าง ๆ แก่บุคคลในสังคม ซึ่งในส่วนขององค์การทางธุรกิจนับว่าเป็นสถาบันหนึ่งของสังคม ที่มีบทบาทอย่างมากต่อ ชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม อีกทั้งมีส่วนสำคัญต่อความเจริญเติบโตความก้าวหน้า และความมั่นคงของ สังคม จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่าในปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ มีบทบาทอย่างมากในสังคม เพราะ ธุรกิจ คือ ความพยายามที่เป็นแบบแผนของธุรกิจในการผลิตและขายสินค้า หรือบริการสนองความต้องการของสังคม โดยมุ่งหวังกำไร (ทัศนีย์ เจตสันต์, 2541) อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายในการประกอบธุรกิจว่าไม่ใช่เพียงมุ่งหวัง ผลกำไรเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังที่จะอำนวยความสะดวกจากการใช้สินค้าและบริการแก่ประชาชน เพื่อสนองความ ต้องการของประชาชนและตนเองด้วย ซึ่งจุดมุ่งหมายของธุรกิจที่สำคัญมีดังนี้ เพื่อให้บริการแก่ผู้บริโภคและ อุปโภค นำผลกำไรมาสู่ผู้ลงทุน เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างกิจการกับพนักงาน กับผู้บริโภค และกับ สภาพแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตของธุรกิจนั้น ๆ ให้บริการแก่ท้องถิ่นและเสริมสร้างความ เจริญให้แก่สังคมส่วนรวม นอกจากนี้ยังมีธุรกิจบางรูปแบบที่ผู้ประกอบการไม่ได้มุ่งหวังกำไร แต่หวังการอยู่ดี กินดีของผู้บริโภคหรือของสมาชิก (ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542)

การประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ มีด้วยกัน 3 รูปแบบ คือ ประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด (ชนินทร์ ชุณหพันธุ์รักษ์, 2544) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การประกอบกิจการโดยเจ้าของคนเดียว คือ ธุรกิจที่บุคคลคนเดียวเป็นเจ้าของและดำเนินการเพื่อผลกำไร มีความรับผิดชอบในหนี้สินและความเสียหายที่จะเกิดแก่ธุรกิจแต่เพียงผู้เดียว มีอำนาจหน้าที่อย่างสมบูรณ์ในการดำเนินงานของกิจการ มีข้อดีคือ จัดตั้งง่าย มีอิสระในการตัดสินใจและมีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ได้รับผลกำไรเพียงผู้เดียว กฎหมายที่ใช้บังคับไม่เข้มงวดเหมือนการประกอบแบบอื่น ๆ และเสียภาษีเฉพาะภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ส่วนข้อเสียของการประกอบกิจการโดยเจ้าของคนเดียวคือ เจ้าของธุรกิจมักขาดประสบการณ์และความสามารถในการบริหารงาน หรือมีความชำนาญเฉพาะด้านทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพดีเท่าที่ควร โอกาสความก้าวหน้าของพนักงานมีจำกัด เนื่องจากเจ้าของจะควบคุมการดำเนินงานทุกอย่าง พนักงานจึงไม่มีโอกาสพัฒนาเลื่อนสถานะของตนเอง หาเงินทุนเพิ่มยาก เนื่องจากเจ้าของคนเดียวเป็นผู้ลงทุนทำให้เกิดข้อจำกัดในการหาเงินมาลงทุนเพิ่มเมื่อต้องการขยายกิจการ อายุการดำเนินงานของกิจการมีข้อจำกัด ซึ่งอายุของกิจการมักขึ้นอยู่กับเจ้าของ ถ้าเจ้าของเสียชีวิตหรือมีเหตุการณ์ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการได้ กิจการนั้นต้องเลิกล้มไป และมีความรับผิดชอบในหนี้สินไม่จำกัดจำนวนแต่เพียงผู้เดียว

2. การดำเนินธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วนคือ การประกอบกิจการที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งเรียกว่าผู้เป็นหุ้นส่วนได้ตกลงนำเงิน ทรัพย์สิน หรือ แรงงาน มารวมทุนเข้าหุ้นเพื่อดำเนินการร่วมกันด้วยความประสงค์จะนำผลกำไรจากการทำมาหาได้นั้นมาแบ่งกัน ซึ่งตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 102 บัญญัติว่า สัญญาการจัดตั้งห้างหุ้นส่วนมีลักษณะสำคัญดังนี้ ต้องมีสัญญาระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการตกลงเข้ากันในการเป็นหุ้นส่วนกัน ร่วมทุนกัน ซึ่งทุนแบ่งได้เป็นเงินสด ทรัพย์สิน และแรงงาน มีการกระทำกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน และมีเจตนาร่วมกันในส่วนได้ส่วนเสียของกำไรและขาดทุน รวมถึงมีการจัดการดูแลร่วมกัน

ห้างหุ้นส่วนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 1025 แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ห้างหุ้นส่วนสามัญ เป็นห้างหุ้นส่วนประเภทที่ผู้เป็นหุ้นส่วนทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกันในบรรดาหนี้สินทั้งหมดของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน และตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติว่าจะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือไม่ก็ได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก็ได้ ถ้าหากจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลจะเรียกว่า ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ส่วนห้างหุ้นส่วนอีกประเภทคือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นห้างหุ้นส่วนที่มีผู้ถือหุ้นแยกเป็น 2 ประเภท คือ ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน จะจำกัดความรับผิดชอบเพียงไม่เกินจำนวนเงินที่ตนรับจะลงหุ้นในห้างหุ้นส่วนนั้น และอีกประเภทคือ ผู้เป็นหุ้นส่วนคนเดียวหรือหลายคน จะรับผิดชอบร่วมกันในบรรดาหนี้สินของ

ห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน ซึ่งห้างหุ้นส่วนประเภทนี้ตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บัญญัติว่า จะต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

การดำเนินธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน มีข้อดีคือ จัดตั้งง่าย เป็นที่รวบรวมของผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในหลายด้านมาร่วมกันทำงาน ทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กว่าประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว จัดหาเงินทุนได้มากกว่าการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว เพราะเป็นการร่วมทุนระหว่างหุ้นส่วน การกู้ยืมทำได้ง่ายและเป็นที่ยอมรับของเจ้าหนี้มากกว่าการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว เพราะมีหุ้นส่วนประเภทไม่จำกัดความรับผิด และข้อจำกัดทางด้านกฎหมายมีไม่มาก ส่วนข้อเสียของห้างหุ้นส่วนคือ หุ้นส่วนประเภทที่รับผิดในหนี้สินของห้างหุ้นส่วนโดยไม่จำกัดจำนวน ยังคงต้องรับผิดในหนี้สินโดยไม่จำกัดเช่นเดียวกับการประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว อายุกิจการมีจำกัด เพราะถ้าหากหุ้นส่วนเกิดแตกแยกหรือผู้เป็นหุ้นส่วนเสียชีวิต โดยเฉพาะหุ้นส่วนประเภทที่รับผิดในหนี้สินของห้างหุ้นส่วน อาจทำให้ธุรกิจต้องเลิกไป ความขัดแย้งระหว่างผู้เป็นหุ้นส่วนมักจะเกิดขึ้นง่าย การถอนหุ้นจากการเป็นหุ้นส่วนทำได้ยาก เพราะต้องให้หุ้นส่วนคนอื่นยินยอมและเห็นชอบ

3. การดำเนินธุรกิจแบบบริษัทจำกัดคือ การประกอบการที่สร้างขึ้นโดยการแบ่งทุนออกเป็นหุ้นมีมูลค่าหุ้นละเท่า ๆ กัน มีผู้ถือหุ้นตั้งแต่ 7 คน แต่ไม่ถึง 100 คน โดยผู้ถือหุ้นแต่ละคนมีความรับผิดเพียงจำนวนเงินที่ยังส่งใช้ไม่ครบมูลค่าของหุ้นที่ตนถือ และมีคณะกรรมการบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ การดำเนินธุรกิจแบบบริษัทจำกัด มีข้อดีคือ ผู้ถือหุ้นรับผิดในหนี้สินของบริษัทจำกัดเฉพาะส่วนของหุ้นที่ตนค้างจ่ายอยู่เท่านั้น หนี้สินใด ๆ ของบริษัทจำกัด ผู้ถือหุ้นไม่ต้องรับผิดชอบ มีการดำเนินงานต่อเนื่อง ซึ่งอายุของบริษัทจำกัดไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุของผู้ถือหุ้น สามารถโอนหุ้นได้ง่าย เพราะผู้ถือหุ้นสามารถโอนหรือขายหุ้นให้แก่ใครก็ได้ทุกเวลา การขยายกิจการทำได้ง่ายเพราะบริษัทจำกัดอาจจะเพิ่มทุนด้วยการออกหุ้นใหม่โดยได้รับมติพิเศษของที่ประชุมผู้ถือหุ้น สามารถดึงดูดผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงาน โดยไม่จำเป็นต้องมีส่วนเป็นเจ้าของ ส่วนผู้ถือหุ้นก็ไม่จำเป็นต้องบริหารงานเอง ส่วนข้อเสียของบริษัทจำกัดคือ ขั้นตอนในการจัดตั้งยุ่งยาก มีกฎหมายและข้อบังคับของรัฐควบคุมจำนวนมาก มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่สูงมาก มีการเสียภาษีซ้ำซ้อน เช่น เสียในรูปนิติบุคคลและในรูปบุคคลธรรมดาซึ่งต้องเสียจากรายได้เงินปันผล ประเภทธุรกิจโดยการจัดแบ่งโดยสำนักงานประกันสังคม (2540) ได้แบ่งประเภทธุรกิจเพื่อกำหนดรหัสและอัตราเงินสมทบไว้ 16 ประเภท คือ

1.ธุรกิจการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย ได้แก่ การสำรวจแร่ น้ำมันปิโตรเลียม หรือก๊าซธรรมชาติ การทำเหมืองแร่บนดินและใต้ดิน การระเบิด ย่อย ไม่หรือบดหิน การขุดเจาะน้ำมันปิโตรเลียมหรือก๊าซธรรมชาติ การขุดดิน กรวด การดูดทราย การผลิตเกลือ และการประกอบธุรกิจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับธุรกิจประเภทนี้

2.ธุรกิจการผลิตอาหารเครื่องดื่มและยาสูบ ได้แก่ การฆ่าสัตว์ การผลิตผงชูรส การผลิตเครื่องดื่ม การผลิตและการถนอมอาหาร ซึ่งไม่ได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น การผลิตน้ำแข็ง การผลิตน้ำตาลหรือการทำน้ำตาลบริสุทธิ์ การผลิตน้ำมันพืช การผลิตยาสูบ รวมทั้งการบ่มและการอบใบยา

3.ธุรกิจการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกาย เครื่องประดับ และผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ ได้แก่ การหีบฝ้าย ปั่นนุ่น การผลิตเส้นไหม การปั่น การทอ การฟอก การย้อม การพิมพ์ การแต่งสำเร็จเส้นใยหรือผ้า การผลิตกระสอบ พรม สิ่งถักทอปูลาด ตาข่าย แห อวน เชือก และผลิตภัณฑ์จากใยโดยใช้เครื่องจักรและที่ไม่ใช้เครื่องจักร การอัดปอ อัดใยมะพร้าว การผลิตผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าขนสัตว์ และผ้ากอซ การผลิตเครื่องแต่งกายสำเร็จรูปจากผ้ารวมทั้งการผลิตผลิตภัณฑ์อื่นจากผ้าซึ่งไม่ได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น การทำดอกไม้ประดิษฐ์ การฟอก การแต่งสำเร็จหนังสัตว์ การตกแต่งขนสัตว์ การผลิตผลิตภัณฑ์จากหนังสัตว์ หนังเทียม และการผลิตรองเท้า

4.ธุรกิจการทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้ ได้แก่ การทำป่าไม้ การเลื่อยไม้ การแปรรูปไม้ การไส การอบ การอบน้ำยาไม้ การผลิตไม้บาง ไม้อัด การผลิตชิ้นไม้ แผ่นไม้เพื่อใช้ปูพื้นหรือเพื่อการตกแต่ง การผลิตผลิตภัณฑ์จากหวาย ไม้ไผ่ กก อ้อ ฟาง และพืชอื่น ๆ การเผาถ่าน การผลิตเครื่องเรือน เครื่องตกแต่ง เครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์จากไม้ที่ได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

5. ธุรกิจการผลิตกระดาษ ผลิตภัณฑ์จากกระดาษ และการพิมพ์ต่าง ๆ ได้แก่ การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ การผลิตผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การพิมพ์ และการประกอบกิจการหนังสือพิมพ์

6.ธุรกิจการผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม ก๊าซ ยาง พลาสติก ได้แก่ การผลิตเคมีภัณฑ์ การผลิตสีหมึก สารขัดเงา น้ำมันชักเงา หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน การผลิต การบรรจุยา การผลิตวัตถุระเบิด กระสุนปืน รวมทั้งดอกไม้เพลิง ประทัด พลุ แก๊บ การผลิตไม้ขีดไฟ การผลิตสบู่ แชมพู ยาสีฟัน เทียน น้ำหอม เครื่องสำอาง ผงซักฟอก ผลิตภัณฑ์ที่ใช้ทำความสะอาดหรือดับกลิ่น การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีปราบศัตรูพืชและสัตว์ การผลิตผลิตภัณฑ์เคมีซึ่งไม่ได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น การผลิตยางนอกยางในรถยนต์และพาหนะอื่น ๆ รวมทั้งการหล่อดอกยาง การผลิตเม็ดพลาสติก โยสังเคราะห์ เรซิน การผลิตผลิตภัณฑ์จากพลาสติกหรือผลิตภัณฑ์อื่นที่คล้ายคลึงกัน การผลิตกระดุกปั่น ออสซิอิน เจลละติน ไซมัน (ยกเว้นไซมันที่ใช้ทำอาหาร) การผลิตปุ๋ยเคมี การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ การผสม การบรรจุ กรด ด่าง และการผลิตเทปผ้า เทปเสียง

7. ธุรกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากแร่โลหะ ได้แก่ การผลิตเครื่องปั้นดินเผา เครื่องฉนวนไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์จากดินที่ใช้ในการก่อสร้าง รวมทั้งเครื่องสุขภัณฑ์ การผลิตซีเมนต์ ปูนขาว การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีตอัดแรง การผลิตผลิตภัณฑ์คอนกรีต แร่ใยหิน ปูนพลาสเตอร์ เซลโลกรีต แร่โลหะต่าง ๆ ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น และการผลิตกระจก เครื่องแก้ว หลอดไฟฟ้า

8. ธุรกิจการผลิตโลหะขั้นมูลฐาน ได้แก่ การถลุงแร่โดยใช้กรรมวิธีทางเคมีและวิธีอื่น การรีดโลหะ การผลิตเหล็ก เหล็กกล้า การหล่อหลอมโลหะ การกลึงโลหะ

9. ธุรกิจการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะ การผลิตเครื่องจักรและอุปกรณ์ ได้แก่ การผลิต การซ่อม เครื่องเรือน เครื่องใช้สำนักงาน หรือเครื่องติดตั้งที่ทำด้วยโลหะหรือโลหะเป็นส่วนใหญ่ การผลิตท่อหรือเครื่อง ประกอบท่อ รวมทั้งการผลิตส่วนประกอบโลหะที่ใช้ในการก่อสร้าง การผลิต การซ่อมหม้อน้ำและผลิตภัณฑ์ อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน การผลิตลวดและผลิตภัณฑ์จากลวด หรือผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน การผลิตสาย เคเบิล สายไฟฟ้า สายโทรศัพท์ การเคลือบ ชุบ อบ ขัด หรือแต่สำเร็จโลหะ การผลิต การประกอบเครื่องจักร เครื่องยนต์ เครื่องกำเนิดไฟฟ้า หม้อแปลง รวมทั้งส่วนประกอบเครื่องจักรซึ่งไม่ได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น การ ผลิต การประกอบ การติดตั้ง การซ่อม เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์และทางการถ่ายภาพ ซึ่งประกอบด้วย โลหะเป็นส่วนใหญ่ การผลิต การประกอบ การติดตั้ง การซ่อม เครื่องปรับอากาศ โทรทัศน์ วิทยุ และชิ้นส่วน อุปกรณ์สำหรับวิทยุ โทรทัศน์ และเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ หรือการสื่อสารอื่น ๆ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ไฟฟ้าซึ่ง มิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น การผลิต การประกอบ การซ่อมนาฬิกา รวมทั้งการผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนนาฬิกา การ ผลิตแบตเตอรี่ การปั๊มโลหะการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทำด้วยโลหะหรือผลิตภัณฑ์จากโลหะซึ่งมิได้จัด ประเภทไว้ในที่อื่น

10. ธุรกิจการผลิต การประกอบ การซ่อมยานพาหนะและอุปกรณ์ ได้แก่ การต่อ การซ่อม การรี้อ เรือที่ทำด้วยโลหะ หรือโลหะเป็นส่วนใหญ่ และเรือประเภทอื่น ๆ การผลิต การต่อ การซ่อมรถจักร รถพ่วง อุปกรณ์รถไฟ รถยนต์ รถแทรกเตอร์ ตัวถัง โครงหลังคารถยนต์ รถจักรยาน รถจักรยานยนต์ทุกประเภท รถชนิด ลากจูงด้วยแรงสัตว์และรถเข็น รถที่ใช้ในงานเกษตรกรรม การผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ของยานพาหนะ และการ ซ่อม การบำรุงอากาศยาน

11. ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตอื่น ๆ ได้แก่ การผลิต การเจียระไน และการซ่อมเครื่องประดับ เพชร พลอย เครื่องเงิน เครื่องถม เครื่องสัมฤทธิ์ และการผลิตอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน การผลิตเบาะรถยนต์หรือ เบาะอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน การผลิตผลิตภัณฑ์เบ็ดเตล็ดซึ่งมิได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

12. ธุรกิจสาธารณูปโภค ได้แก่ การติดตั้งไฟฟ้า ประปา และโทรศัพท์สายหลัก

13. ธุรกิจการก่อสร้างหรือเจาะบ่อน้ำ ได้แก่ การก่อสร้าง การรื้ออาคาร สิ่งปลูกสร้าง การติดตั้ง เครื่องจักร อุปกรณ์โรงงาน การปูพื้น การทาสีอาคารและการตกแต่งอาคาร และการขุดหรือการเจาะบ่อน้ำ

14. ธุรกิจการขนส่ง การคมนาคม ได้แก่ การขนส่งทางรถไฟ รถไฟฟ้า การขนส่งสินค้า การขนส่ง ผู้โดยสารทางรถยนต์ การให้เช่ายานพาหนะโดยมีพนักงานขับและไม่มีพนักงานขับ การขนส่งทางน้ำ ภายในประเทศ แล่นทะเลชายฝั่ง และทะเลหลวง การขนส่งทางอากาศ การขนถ่ายสินค้า กิจการทำเรือ การ

บำรุงรักษา และปฏิบัติงานเกี่ยวกับสะพานเทียบเรือ สำนักงานตัวแทนสายการบิน สายการบินเดินเรือ สำนักงานจัดการเดินทาง การบรรจุหีบห่อ นายหน้าขนส่ง การตรวจสอบสินค้า รวมถึงกิจการคลังสินค้าและการรับฝาก

15. ธุรกิจการค้า ได้แก่ การค้าผลิตผลทางการเกษตร สัตว์มีชีวิต แร่ เคมีภัณฑ์ การค้าน้ำมัน เชื้อเพลิง ก๊าซเชื้อเพลิง วัตถุไวไฟอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นเชื้อเพลิง รวมทั้งเครื่องเรือน เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า ยานพาหนะ รวมทั้งอุปกรณ์ การค้าวัสดุก่อสร้าง ร้านสรรพสินค้า ร้านสินค้าเบ็ดเตล็ด รวมทั้งการค้าที่มีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น

16. ธุรกิจอื่น ๆ ได้แก่ สถาบันการเงิน สถาบันการประกันภัย สถาบันการศึกษา สถาบันการวิจัย การบริการทางกฎหมาย ทางบัญชี หรือบริการทางด้านธุรกิจโรงพยาบาล สถานพยาบาล และการบริการเกี่ยวกับสุขภาพ สถานสอนขั้นมัธยม บริการวิศวกรรม เทคนิค และสถาปัตยกรรม บริการงานโฆษณาและงานพาณิชย์ศิลป์ การให้เช่า ตัวแทน นายหน้าซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ รวมทั้งการจัดสรรบ้านและที่ดิน บริการให้เช่า ซ่อม เครื่องจักร เครื่องยนต์ อุปกรณ์ เครื่องใช้ เครื่องจักรสำนักงาน สถานีวิทยุ สถานีโทรทัศน์ บริการให้เช่าจำหน่ายหรือฉายภาพยนตร์ การบันทึกเทปเพลง การสร้างภาพยนตร์ เทปโทรทัศน์ บริการด้านมหรสพอื่น ๆ บริการบันเทิง กีฬา สโมสร สวนพฤกษชาติ สวนสัตว์ พิพิธภัณฑ์ สถานแสดงสินค้า และวัฒนธรรม บริการติดตั้งระบบไฟฟ้า และอุปกรณ์การสื่อสาร การติดตั้งประปาในอาคาร บริการซักอบรีด บริการรักษาความปลอดภัย สำนักงานนักสืบ บริการทำความสะอาด การเลี้ยงสัตว์ การประมง ภัตตาคาร ร้านอาหาร โรงแรม เลี้ยงเด็ก จัดหางานถ่ายไมโครฟิล์ม รับส่งสัญญาณดาวเทียม นวดแผนโบราณ เข้าวีดิโอ ซีดี ตรวจสอบภาพรถ และอาชีพอื่น ๆ ที่มีได้จัดประเภท

ในส่วนการจัดขนาดของธุรกิจ เกณฑ์การจัดว่าธุรกิจใดมีขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีด้วยกันหลายวิธีแต่โดยทั่วไปจะใช้เกณฑ์จำนวนเงินที่นำมาลงทุน มูลค่ายอดขายหรือรายได้ จำนวนพนักงาน ฯลฯ กระทรวงอุตสาหกรรม (อ้างถึงในวิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2542) ได้นิยามขนาดของธุรกิจ โดยใช้เกณฑ์การจ้างงาน หรือมูลค่าสินทรัพย์ถาวรอย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้ ดังนี้ อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน หรือมีสินทรัพย์ถาวรไม่เกิน 20 ล้านบาท อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน หรือมีสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 20 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 100 ล้านบาท และอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานมากกว่า 200 คน หรือมีสินทรัพย์ถาวรมากกว่า 100 ล้านบาท

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ธุรกิจ หมายถึงการดำเนินกิจกรรมโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภาคเอกชน ในการผลิตหรือจำหน่ายสินค้าและบริการ และในการแบ่งประเภทธุรกิจจะจัดแบ่งตามการจัดแบ่งของสำนักงานประกันสังคม แต่ได้รวมธุรกิจการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หินทราย การทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ การผลิตผลิตภัณฑ์จากไม้ อุตสาหกรรมและการผลิตต่าง ๆ เข้าไว้

ด้วยกัน และรวมกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง การสาธารณูปโภค ขนส่งและคมนาคม ไว้ด้วยกัน ดังนั้นจึงแบ่งประเภทธุรกิจเป็น 4 ประเภทหลัก คือ

1. ธุรกิจการสำรวจ การทำเหมืองแร่ ทำป่าไม้ การแปรรูปไม้ อุตสาหกรรมและการผลิตต่าง ๆ
2. ธุรกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การติดตั้งเครื่องจักร การขุด หรือเจาะบ่อน้ำ . ธุรกิจการขนส่ง และการคมนาคม
3. ธุรกิจการค้าส่งและค้าปลีก
4. ธุรกิจอื่น ๆ

รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจมีด้วยกัน 3 แบบ คือ การประกอบการโดยเจ้าของคนเดียว ห้างหุ้นส่วน และบริษัทจำกัด ส่วนขนาดของธุรกิจจะจัดแบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การจ้างงานของกระทรวงอุตสาหกรรมคือ ขนาดเล็ก มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน ขนาดกลาง มีการจ้างงานมากกว่า 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน และขนาดใหญ่ มีการจ้างงานมากกว่า 200 คน (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2542)

สภาพเศรษฐกิจของจังหวัดยะลา

ภาวะเศรษฐกิจของจังหวัดยะลา ในเดือนตุลาคม 2554 ภาคเกษตรกรรมปรับตัวลดลง เนื่องจากปริมาณผลผลิตและราคายางพาราปรับตัวลดลง เมื่อเทียบกับเดือนที่ผ่านมา และภาวะค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น จึงส่งผลให้ภาคการบริโภคปรับตัวสูงขึ้นตามไปด้วย ขณะที่ภาคการค้าต่างประเทศ ภาคการบริการและการท่องเที่ยว และภาคการเงินยังคงเป็นปัจจัยสนับสนุนด้านบวกด้วยเช่นเดิม การค้าชายแดน เดือนตุลาคม 2554 มีมูลค่าการค้ารวม 547.88 ล้านบาท โดยจำแนกเป็นมูลค่าการนำเข้า 10.50 ล้านบาท โดยมีสินค้านำเข้าที่สำคัญ คือ แอมโมเนียเหลว ไม้แปรรูป ดอกไม้สด และอะไหล่เก่าใช้แล้ว มูลค่าการส่งออก 537.37 ล้านบาท สินค้าส่งออกที่สำคัญ คือ น้ำยางข้น ยางแท่ง ยางแผ่นรมควันชั้น 3 และเศษยางจากต้นยาง ดุลการค้า 526.87 ล้านบาท ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดยะลา เดือนตุลาคม 2554 เทียบกับเดือนกันยายน 2554 สูงขึ้นร้อยละ 0.2 (เดือนกันยายน 2554 ลดลงร้อยละ 0.6) สาเหตุสำคัญจากการสูงขึ้นของดัชนีหมวดอาหารและเครื่องดื่ม ร้อยละ 0.7 ขณะที่ดัชนีหมวดอื่น ๆ ไม่ใช่อาหารและเครื่องดื่ม ลดลงร้อยละ 0.1 แต่ดัชนีราคาผู้บริโภคของจังหวัดลดลงเทียบกับเดือนเดียวกันในปีก่อน ร้อยละ 0.3 อัตราเงินเฟ้อ 10.60 อัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.6 สินค้า OTOP สำคัญ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์ยางพารา ผลิตภัณฑ์ผ้าและผ้าคลุมผม ผลิตภัณฑ์กล้วยหินบันนังสตา ส้มแขกสมุนไพร ส้มโชกุน มะพร้าวเบตง เครื่องแกงสมุนไพร ทะเบียนนิติบุคคลคงอยู่ 1,408 ราย เงินทุนจดทะเบียน 6,751.24 ล้านบาท จดใหม่จำนวน 8.00 ราย เงินทุนจดทะเบียน 28.10 ล้านบาท แจกเลิกจำนวน 2.00 ราย เงินทุนจดทะเบียน 10 ล้าน

บาท ภาวการณ์ลงทุนมีการจดทะเบียนจัดตั้งโรงงานใหม่ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2554 จำนวนโรงงาน 1 โรงงาน เงินทุน 35 ล้านบาท แรงงาน จำนวน 250 คน (พาณิชย์จังหวัดยะลา , 2554)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ 231 คน และพยาบาลผู้บริหาร 30 คน รวม 261คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 53.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.2 และสถานภาพโสดมากที่สุดร้อยละ 53.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 5-9 ปี ร้อยละ 53.6 คุณภาพชีวิตในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลระดับผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$ คือ ด้านสภาพสังคมตนเองและชีวิตครอบครัว สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์แบ่งเป็นอิทธิพลในด้านลบมี 6 ตัว มีค่า $p < 0.05^*$ คือ อายุ วัฒนธรรมและการเมือง ความเสมอภาค สถานภาพสมรส สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และอิทธิพลด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์มี 4 ตัว มีค่า $p < 0.05^{**}$ คือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สุขภาพกายและจิต ชีวิตการทำงานและรายได้ (เงินเดือน) และสวัสดิการ (พัtnนัย แก้วแพง, รัญลักษณ์ ขวัญสุข และ ณัฐนิชา ไชยเอียด, 2549)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัดผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 327 คน มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิต ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง (ศิริวรรณ หาญละศิริ, 2549)

การศึกษาคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการ เพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงานผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีส่วนมากมีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสพการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยมีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กล่าวคือมีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ทัศนาศาสตร์, 2549)

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 116 ราย ส่วนใหญ่เป็นแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.8 และมีคุณภาพชีวิตในระดับดี ร้อยละ 30.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านร่างกายอยู่ในระดับดีมากที่สุด ร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ร้อยละ 50 และด้านสัมพันธภาพทางสังคม ร้อยละ 35.3 ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับไม่ดีมากที่สุด คือ ร้อยละ 7.8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในวิชาชีพแพทย์ รองลงมาคือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และความพึงพอใจรายได้ ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางลบกับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน และความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมได้ถึงร้อยละ 33 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งพบว่าเป็นปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจรายได้ ความพึงพอใจต่อโอกาสศึกษาต่อ ความพึงพอใจในวิชาชีพแพทย์ และความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ความไม่สงบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมได้ถึงร้อยละ 47.3 (พัชรี พุทธิชาติ, 2550)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย กับ ลูกจ้างชั่วคราว พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกรายด้านพบความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย กับ ลูกจ้างชั่วคราว แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และ ด้านการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา สำหรับข้อเสนอแนะคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าควรมีการปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายและมีสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน นอกจากนี้บุคลากรในส่วนที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว เห็นว่าปัจจุบันรับผิดชอบงานไม่แตกต่างจากข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จึงเห็นว่าคณะควรมีการปรับเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น (ชุตินันท์ กลิ่นจันทร์หอม, 2551)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พบว่า คุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 8 ประการ คือ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน การปกป้องสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็น เพศและตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน (มงคล ลาวรรณ, 2551)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ประชากรที่เป็นเป้าหมายในการศึกษาวิจัย คือ ลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จาก 21 สาขา จำนวนทั้งสิ้น 276 คน ในการศึกษาได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด ได้กลับคืนมาจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92 รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาวินิจฉัยปรากฏดังนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายปี มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะ

พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลางแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า (มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551)

การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 329 คน จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัย สายปฏิบัติการวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเชิงบวก (อาทิตยา ดวงสุวรรณ, 2551)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออกมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานซึ่งข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในระดับมาก ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีที่ตั้งในจังหวัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตต่างกันโดยข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้วและฉะเชิงเทรา ส่วนข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีอื่นๆ ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสายสามัญ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสายอาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสายสามัญ (วีรพล สถิตสุข, 2552)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่นคิดเป็นร้อยละ 92.12 และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด คิดเป็นร้อยละ 28.72 (3) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ และตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิศิลป์ และ พัชรา ยิ้มศรวล, 2552)

การให้ความหมาย ความรู้สึก แรงจูงใจ และเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ในสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่าผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความหมายของการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลว่าเป็นชีวิตที่มีแต่อันตราย เหมือนปฏิบัติงานในสงคราม เป็นการปฏิบัติงานด้วยความหวาดระแวงในสถานการณ์ที่ขัดแย้งและไม่แน่นอน เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลที่ต้องยืนหยัดให้การช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย เป็นความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ท้าทาย ส่วนความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า เครียด กลัวความปลอดภัย การพิการ และสูญเสียชีวิต เสียใจ สลดใจและหดหู่ และได้สะท้อนแรงจูงใจ เงื่อนไขที่ทำให้พยาบาลยังคงปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ความไม่สงบว่า ผูกพันกับสถานที่ทำงาน และผู้ร่วมงานที่ดี เป็นคนในพื้นที่ ภูมิลำเนาอยู่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ย้ายไม่ได้ เขาไม่ให้ย้าย ไม่มีใครมาแทน (สุนีย์ เครานวล, อุไร หักกิจ, และ อุมพร บุญญโสพรรณ, 2552)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ พบว่าลูกจ้างชั่วคราวมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่คุณภาพชีวิตด้านสภาวะผู้นำ ด้านสภาพงาน ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความ

ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิของลูกค้า ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า (อิทธิวัฒน์ ไสรัตน์, 2553)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานชาวออสเตรเลีย โดยสำรวจพนักงานชาวออสเตรเลียที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 1,001 คน ผลวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้าน มาตรฐานสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหาร ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมของพนักงานทุกคน นอกจากนี้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับอายุ กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุมากขึ้น กลับมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง และพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดเล็กมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน มากกว่าพนักงานที่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ พนักงานที่ทำงานต่างประเทศก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน พนักงานในสำนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตมากกว่าพนักงานกลุ่มที่ใช้แรงงาน เมื่อพิจารณาเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ พบว่าพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (Considine & Callus, 2001)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณลักษณะทางประชากรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานด้านสารสนเทศจำนวน 292 คน อยู่ในระดับปานกลาง ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างพนักงานหญิงและชาย แต่พบความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ ส่วนข้อเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานมุ่งให้เห็นถึง ความใส่ใจของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน (Bolhari, Rezaeean Bolhari Bairamzadeh & Soltan, 2011)

ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย

H₁: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₂: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₃: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่มีการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₄: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₅: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างประเทศกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₆: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างรูปแบบกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

H₇: พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างขนาดกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ว่าจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม อีกทั้งต้องเป็นธรรมหากเมื่อเปรียบเทียบกับงานในลักษณะที่คล้ายกันในองค์การอื่นๆ ด้วย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ หมายถึง พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ทำงานในที่ ๆ ไม่มีลักษณะเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกาย มีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมที่ช่วยให้ทำงานอย่างสะดวกสบาย

โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้ปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

ความเจริญเติบโตและความมั่นคง คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต อีกทั้งเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีลักษณะงานที่ส่งเสริมสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าในการทำงาน

การปกป้องสิทธิของพนักงาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคกันภายในองค์การที่ทำงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา สามารถใช้ชีวิตในการทำงานควบคู่ไปกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ได้อย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสม

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา รู้สึกละเอียดและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมได้ทำประโยชน์ให้สังคม ในด้านต่างๆ เกิดความภาคภูมิใจในองค์การ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ซึ่งในบทนี้จะกล่าวถึง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาจากประเภทกิจการต่าง ๆ ดังนี้ กลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ จำนวน 9,177 คน กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า จำนวน 2,294 คน กลุ่มกิจการการค้าปลีกค้าส่ง 4,426 คน และกลุ่มกิจการอื่น ๆ จำนวน 3,934 คน รวมทั้งสิ้น 19,831 คน (สำนักงานประกันสังคมจังหวัดยะลา, 2553)

2. กลุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ได้กำหนดขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแยกคำนวณตามประเภทธุรกิจ ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเท่ากับ 0.05

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณได้เท่ากับ 392 ตัวอย่าง

2.2 แบบการสุ่มตัวอย่าง เลือกใช้แบบการคำนึงถึงโอกาสความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วนตามประเภทกลุ่มกิจการ ดังนั้นสุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น

พนักงานภาคเอกชนในกลุ่มกิจการการสำรวจ ทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หินทราย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ จำนวน 180 ตัวอย่าง กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า จำนวน 46 ตัวอย่าง กลุ่มกิจการการค้าปลีกค้าส่ง 88 ตัวอย่าง และกลุ่มกิจการอื่น ๆ จำนวน 78 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ โดยดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษารายละเอียดจากหนังสือและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสอบถาม

1.2 สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีลักษณะปลายปิดเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การซึ่งพนักงานทำงาน มีลักษณะปลายปิดเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชน เป็นคำถามในลักษณะแบบปลายปิด แบบประมาณค่าความสำคัญ (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 28 ข้อ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ ตามแนวคิดของ Walton (1975)

2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์

ดร. โยธิน แสงดี รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ ภูริเวทย์ ดร.ลูซี่ ตันอริชาติ ได้ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความถูกต้องตามโครงสร้าง โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด

การให้ค่าคะแนนในแต่ละข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยอาศัยดุลยพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยกำหนดคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน +1	สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด
ค่าคะแนน 0	สำหรับข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด
ค่าคะแนน -1	สำหรับข้อคำถามที่แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือสิ่งที่ต้องการวัด

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากข้อคำถามทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า IC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นควรตัดทิ้งไปหรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ (ปาจริย์ ผลประเสริฐ, 2544)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยอาศัยดุลยพินิจจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดังกล่าวข้างต้น ทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.5 แต่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะคือ ข้อคำถามบางข้อต้องปรับตัวเลือกตอบ และในบางข้อควรปรับภาษาในการเขียนใหม่เพื่อให้มีความชัดเจนและสละสลวยมากขึ้น

2.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงใหม่ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา รวมทั้งสิ้น 60 ตัวอย่าง

2.3 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Conbach, 1960) ในแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา จำนวน 28 ข้อ ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นโดยภาพรวม คือ 0.856 และแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	0.8052
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	
และถูกสุขลักษณะ	0.7073
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.7824
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	0.7995
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	0.8959
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านการปกป้องสิทธิ	0.8210
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.9200
ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	0.8643

การรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอความร่วมมือจากพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในทุกกลุ่มธุรกิจ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
2. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ เพื่อนำผลการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยอาศัยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 1.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

- 1.2 บันทึกรหัสและตรวจสอบผลการบันทึกรหัส

- 1.3 นำข้อมูลที่ได้บันทึกรหัสแล้ว มาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 1.3.1 หาค่าร้อยละ (percentage) ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรอิสระจากแบบสอบถามตอนที่ 1 คือ ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งในแบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะองค์กรซึ่งพนักงานปฏิบัติงาน

1.3.2 หาค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) ในแบบสอบถามตอนที่ 1 ในข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ และอายุงาน รวมทั้งแบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา โดยหาเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวม

1.3.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 3 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

1.3.4 หาค่าทดสอบ t-test และ f-test ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นการวัดโดยใช้มาตราประมาณค่าความสำคัญ โดยใช้เกณฑ์การให้ระดับคะแนนและการแปลผลดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 แปลว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 แปลว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 แปลว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 แปลว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 แปลว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 สถิติสำหรับทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' coefficient)

3.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ หาค่าทดสอบที (t -test) และ วิเคราะห์ความแปรปรวน (one-way ANOVA) นอกจากนี้หากการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนแล้วปรากฏผลว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยคู่หนึ่งที่แตกต่างกัน และต้องการตรวจสอบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยในงานวิจัยนี้เลือกการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสถิติร้อยละ (percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (arithmetic mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และค่าสถิติสำหรับทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ตามลำดับ โดยในตอนที 1 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะองค์การ จากนั้นจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ในตอนที่ 3 4 และตอนที่ 5 ส่วนตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะ ดังแสดงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์จำแนกตามลักษณะทางประชากร คิดเป็นร้อยละ

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	124	31.60
หญิง	268	68.40
รวม	392	100.00
อายุ (อายุสูงสุด 61 ปี ต่ำสุด 16 ปี อายุเฉลี่ย 33) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31-35 ปี 36-40 ปี มากกว่า 40 ปี	165 99 35 93	42.10 25.30 8.90 23.70
รวม	392	100.00
ศาสนา		
พุทธ	191	48.70
อิสลาม	198	50.50
คริสต์	3	0.80
รวม	392	100.00
สถานภาพ		
โสด	155	39.50
สมรส	211	53.80
หม้าย	10	2.60
หย่าร้าง	16	4.10
รวม	392	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	47	12.00
มัธยมศึกษา	121	30.90
อนุปริญญา	86	21.90
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	138	35.20
รวม	392	100.00
อายุงาน (อายุงานสูงสุด 37 ปี ต่ำสุด 1 ปี อายุงานเฉลี่ย 7 ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	182	46.40
5-10 ปี	111	28.30
11-15 ปี	38	9.70
มากกว่า 15 ปี	61	15.60
รวม	392	100.00
ภูมิลำเนา		
สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	331	84.40
จังหวัดอื่นในภาคใต้	39	9.90
จังหวัดในภาคอื่นๆที่ไม่ใช่ ภาคใต้	22	5.60
รวม	392	100.00

จากตาราง 4.1 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.40 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 31.60
2. กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.10 รองลงมา คือช่วงอายุ 31-35 ปี ร้อยละ 25.30 ช่วงอายุมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 23.70 และช่วงอายุ 36-40 ปี ร้อยละ 8.90 ตามลำดับ
3. กลุ่มตัวอย่างนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 50.50 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 48.70 และนับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

4. กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 53.80 โสด ร้อยละ 39.50 หย่าร้าง ร้อยละ 4.10 และหม้าย ร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

5. กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา 30.90 ระดับอนุปริญญา ร้อยละ 21.9.0 และระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา ร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

6. กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 46.40 รองลงมาคือ 5-10 ปี ร้อยละ 28.30 อายุงาน มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 15.60 และ 11-15 ปี ร้อยละ 9.70 ตามลำดับ

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 84.40 มีภูมิลำเนาในจังหวัดอื่นในภาคใต้ ร้อยละ 9.90 และในจังหวัดในภาคอื่นๆ ที่ไม่ใช่ภาคใต้ ร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามได้สมบูรณ์จำแนกตามลักษณะ องค์การธุรกิจ ในจังหวัดยะลาซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน คิดเป็นร้อยละ

ลักษณะองค์การธุรกิจในจังหวัดยะลา	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทธุรกิจ		
กลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน ทราย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่างๆ	180	45.90
กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า	46	11.70
กลุ่มกิจการการค้าปลีกค้าส่ง	89	22.70
กลุ่มกิจการอื่น ๆ	77	19.60
รวม	392	100.00

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลักษณะองค์การธุรกิจในจังหวัดยะลา	จำนวน	ร้อยละ
รูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจ		
เจ้าของคนเดียว	59	15.10
ห้างหุ้นส่วน	109	27.80
บริษัทจำกัด	224	57.10
รวม	392	100.00
ขนาดองค์การ		
เล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน)	80	20.40
กลาง (พนักงาน 50-200 คน)	179	45.70
ใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน)	133	33.90
รวม	392	100.00

จากตาราง 4.2 แสดงลักษณะองค์การซึ่งกลุ่มตัวอย่างทำงาน ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างทำงานในกลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน หวาย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ มากที่สุด ร้อยละ 45.90 รองลงมา คือ กลุ่มกิจการค้าส่งและค้าปลีก ร้อยละ 22.70 กลุ่มกิจการอื่น ๆ ร้อยละ 19.60 และ กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า ร้อยละ 11.70 ตามลำดับ
2. กลุ่มตัวอย่างทำงานในองค์การที่มีรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา คือ ห้างหุ้นส่วน ร้อยละ 27.80 และเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 15.10 ตามลำดับ
3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในองค์การขนาดกลางมากที่สุด คือ มีพนักงานจำนวน 50-200 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 องค์การขนาดใหญ่คือ มีพนักงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป ร้อยละ 33.90 และองค์การขนาดเล็ก คือมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ร้อยละ 20.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ			
1. ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.03	0.97	ปานกลาง
2. ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทนที่อยู่ดีรวมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.07	0.88	ปานกลาง
3 ข้าพเจ้าได้รับผลตอบแทน ที่มีความทัดเทียมเมื่อเทียบกับผู้อื่นซึ่งทำงานในลักษณะคล้าย ๆ กันในองค์กรอื่น	3.08	0.94	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือตำแหน่งอย่างยุติธรรม	2.99	0.96	ปานกลาง
รวม	3.04	0.81	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			
5. ข้าพเจ้ามีความปลอดภัยในการเดินทางไปทำงาน	3.22	0.95	ปานกลาง
6. บริเวณที่ทำงาน มีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ และปราศจากมลพิษต่าง ๆ	3.41	0.97	ปานกลาง
7. ในที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน	3.46	0.87	ปานกลาง
8. ในที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น สถานที่รับประทานอาหาร ห้องน้ำ ฯลฯ	3.30	1.03	ปานกลาง
รวม	3.35	0.78	ปานกลาง
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ			
9. งานที่ข้าพเจ้าทำ ได้ใช้ความรู้ ทักษะและท้าทายความสามารถ	3.45	0.84	ปานกลาง
10. ข้าพเจ้าได้รับโอกาสและความไว้วางใจให้ทำงานที่แตกต่างจากงานประจำ ซึ่งมีความยากหรือมีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.37	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
11. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุน ในเรื่องการศึกษาอบรม หรือคำแนะนำต่าง ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้เพื่อการพัฒนาการทำงานและการพัฒนาตัวเอง	3.16	1.01	ปานกลาง
รวม	3.32	0.78	ปานกลาง
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง			ปานกลาง
12. งานที่ข้าพเจ้าทำมีความมั่นคง	3.23	1.00	ปานกลาง
13. ข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ	3.09	0.96	ปานกลาง
14. ข้าพเจ้ารู้สึกได้ว่าตนเองพัฒนาขึ้นและก้าวหน้ากว่าเดิมจากการทำงานในปัจจุบัน	3.34	0.92	ปานกลาง
15. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจในการทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน	3.41	0.87	ปานกลาง
รวม	3.27	0.79	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน			ปานกลาง
16. ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม	3.31	0.99	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ และให้การช่วยเหลือ แนะนำการทำงานอย่างเหมาะสม	3.31	0.94	ปานกลาง
18. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรี และช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานแก่ข้าพเจ้า	3.58	0.91	มาก
19. ข้าพเจ้ามีความสุขในการทำงานร่วมกับทุก ๆ คน ในหน่วยงาน	3.61	0.85	มาก
รวม	3.45	0.77	ปานกลาง
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน			
20. วัฒนธรรมในองค์กรให้การยอมรับและเคารพซึ่งกันและกันในความแตกต่างทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม ฯลฯ	3.55	0.87	มาก
21. ข้าพเจ้าได้รับสิทธิต่าง ๆ ในองค์กร หรือได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน	3.39	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
22. หน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพนักงานในด้านต่าง ๆ	3.31	0.96	ปานกลาง
รวม	3.41	0.79	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
23. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว และชีวิตการทำงาน	3.58	0.92	มาก
24. ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนอย่างพอเพียงในแต่ละวัน	3.35	0.91	ปานกลาง
25. ข้าพเจ้ามีโอกาสหรือมีเวลาผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการทำงาน	3.28	0.89	ปานกลาง
รวม	3.40	0.80	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร			
26. การดำเนินงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.51	0.79	ปานกลาง
27. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมกับองค์การที่ทำงานในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ฯลฯ	3.43	0.88	ปานกลาง
28. องค์กรที่ข้าพเจ้าทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กรอื่น ๆ	3.53	0.89	ปานกลาง
รวม	3.49	0.75	ปานกลาง
รวมทุกปัจจัย	3.34	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 3.49$) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.40$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.27$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ บุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน (เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่ม

ตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง

ปัจจัย	เพศ				T	Sig 2- tailed
	ชาย n=124		หญิง n =268			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.29	1.07	3.04	1.23	2.039	0.043
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.39	0.89	3.38	0.99	0.59	0.953
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.49	0.86	3.25	0.72	2.590	0.010
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.46	0.86	3.28	1.26	1.470	0.142
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.47	0.81	3.45	0.75	0.299	0.765
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.43	0.85	3.41	0.77	0.223	0.824
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.49	0.82	3.38	0.85	1.208	0.228
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.54	0.87	3.47	0.69	0.908	0.364
รวม	3.44	0.74	3.33	0.63	1.540	0.124

(P>0.05)

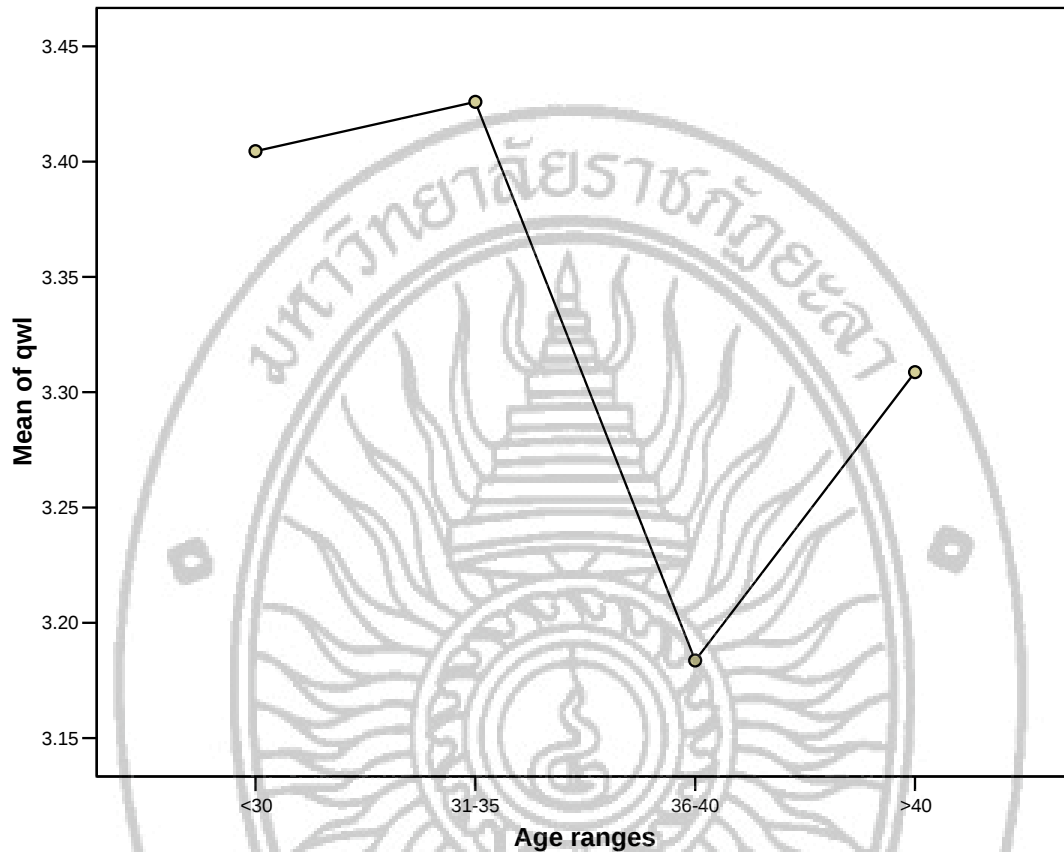
จากตาราง 4.4 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่จะมีความแตกต่างในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน

ปัจจัย	อายุ(ปี)								F	Sig
	≤ 30 n=165		30-35 n=99		36-40 n=35		> 40 n=93			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.17	0.83	3.09	0.79	2.99	2.06	3.08	1.58	0.298	0.827
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.53	1.10	3.41	0.87	3.05	0.73	3.23	0.80	3.506	0.016
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.39	0.75	3.44	0.79	3.08	0.66	3.19	0.82	3.243	0.022
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.40	1.14	3.36	0.79	3.00	0.72	3.30	1.56	1.231	0.298
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.43	0.81	3.57	0.82	3.37	0.58	3.39	0.71	1.154	0.327
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.42	0.79	3.45	0.82	3.35	0.70	3.39	0.82	0.143	0.934
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.45	0.76	3.58	0.77	3.36	0.71	3.51	0.75	0.799	0.495
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.455	0.75	3.58	0.77	3.36	0.72	3.50	0.75	0.995	0.395
รวม	3.405	0.67	3.42	0.65	3.18	0.59	3.31	0.72	1.526	0.207

(P>0.05)

จากตาราง 4.5 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน



ภาพที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แยกตามช่วงอายุ

จากภาพที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามช่วงอายุ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปีมีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี พนักงานที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 40 ปี และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่ำสุดในช่วงอายุ 36-40 ปี แต่อย่างไรก็ดีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละช่วงอายุมีน้อย เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของทุกช่วงอายุจึงไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ปัจจัย	การศึกษา								F	Sig
	ต่ำกว่า มัธยมศึกษา n=47		มัธยมศึกษา n=121		อนุปริญญา n=86		ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า n=138			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้าน ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและ เพียงพอ	2.93	0.79	3.12	1.26	3.09	1.44	3.19	1.06	0.583	0.626
ด้านสภาพ แวดล้อมใน การทำงานที่ ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	3.17	0.74	3.28	0.81	3.32	0.76	3.59	1.19	3.924	0.009*
ด้านโอกาส การพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	3.08	0.74	3.27	0.77	3.25	0.80	3.50	0.75	4.472	0.004*
ด้านความ เจริญเติบโต และความ มั่นคง	3.09	0.71	3.46	1.56	3.18	0.84	3.39	0.99	1.812	0.144
ด้านสภาพ แวดล้อมทาง สังคมภายใน ที่ทำงาน	3.35	0.75	3.37	0.79	3.34	0.76	3.63	0.75	3.574	0.014*
ด้านการ ปกป้องสิทธิ ของพนักงาน	3.28	0.69	3.34	0.81	3.33	0.79	3.58	0.80	3.115	0.026*
ด้านความ สมดุลระหว่าง งานกับชีวิต ส่วนตัว	3.33	0.88	3.43	0.79	3.28	0.76	3.52	0.91	1.594	0.190
ด้านความ รับผิดชอบต่อ สังคมของ องค์กร	3.28	0.81	3.42	0.76	3.49	0.75	3.62	0.72	2.977	0.031*
รวม	3.183	0.62	3.34	0.69	3.29	0.68	3.51	0.66	3.522	0.015*

(P* < 0.05)

จากตาราง 4.6 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

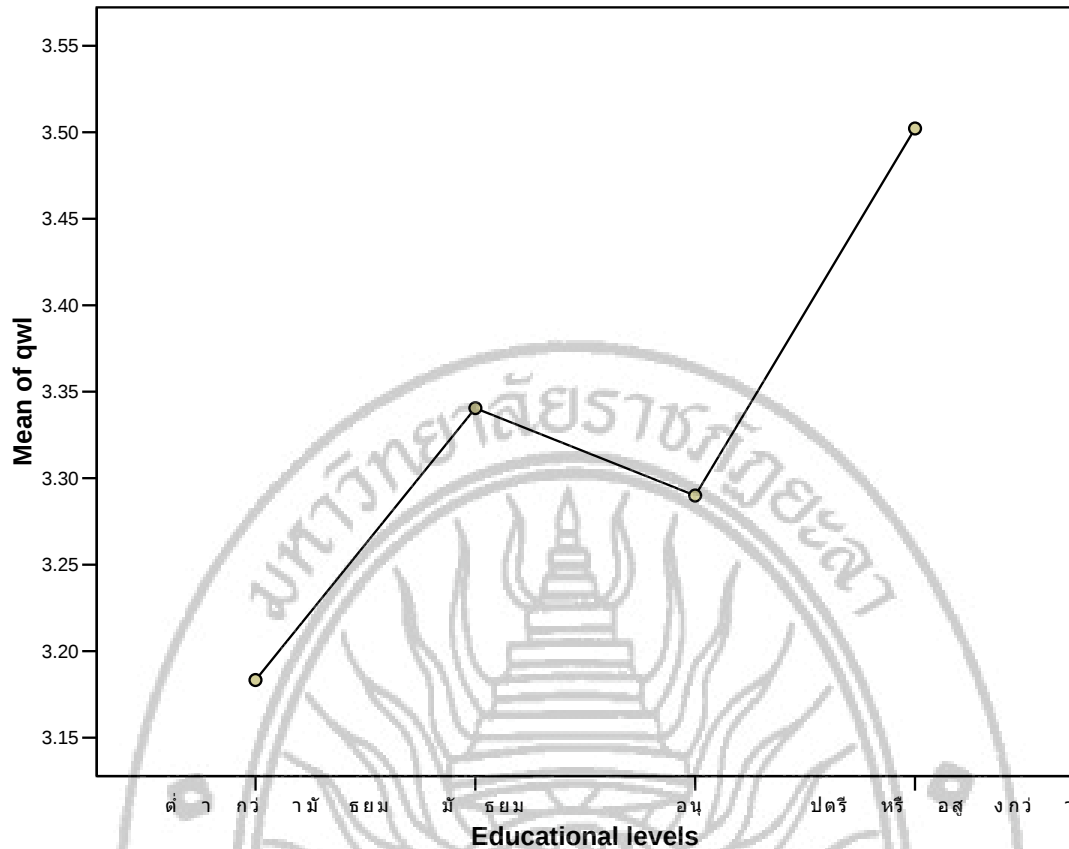
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นรายคู่ตามระดับการศึกษา โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างเป็นรายคู่ตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	การศึกษา	ระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา		-0.15719	-0.10668	0.31890*
	มัธยมศึกษา	0.15719		0.05051	-0.16179
	อนุปริญญา	0.10668	-0.05051		-0.21222
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	0.31890*	0.16179	0.21222	

($P^* < 0.05$)

จากตารางที่ 4.7 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับกลุ่มพนักงานซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า



ภาพที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แยกตามระดับการศึกษา

จากภาพที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ระดับอนุปริญญา และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกัน

ปัจจัย	อายุงาน (ปี)								F	Sig
	< 5 n=182		5-10 n=111		11-15 n=38		> 15 n=61			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.12	0.79	3.17	1.51	2.81	0.76	3.19	1.62	1.00	0.391
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.51	1.12	3.29	0.74	3.06	0.69	3.37	0.85	2.82	0.039*
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.38	0.72	3.31	0.86	3.11	0.62	3.36	0.86	1.28	0.278
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.37	1.09	3.27	0.83	2.95	0.76	3.58	1.81	2.505	0.059
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.47	0.77	3.46	0.85	3.24	0.69	3.51	0.65	1.10	0.347
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.42	0.77	3.43	0.83	3.11	0.79	3.54	0.77	2.37	0.070
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.42	0.87	3.41	0.83	3.11	0.73	3.62	0.76	2.85	0.037*
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.51	0.72	3.45	0.83	3.22	0.64	3.67	0.70	2.82	0.039*
รวม	3.40	0.64	3.92	0.71	3.07	0.58	3.48	0.71	3.11	0.026*

(P* < 0.05)

จากตาราง 4.8 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานต่างกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

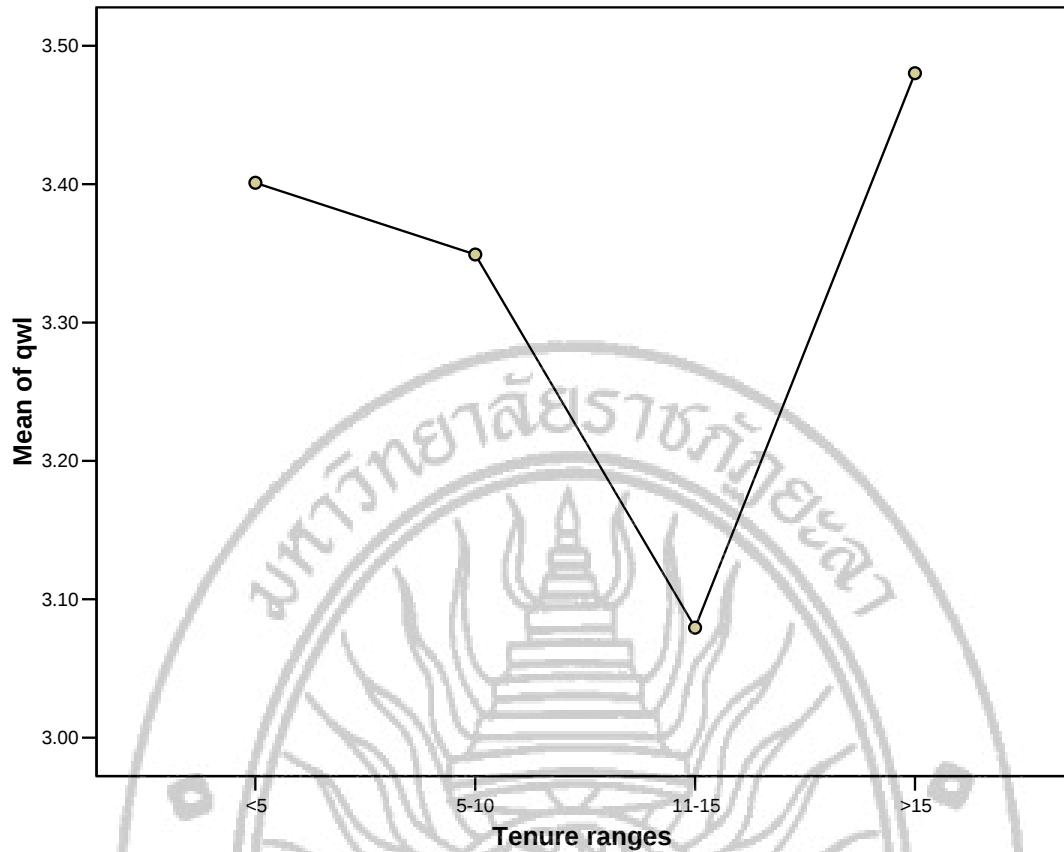
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นรายคู่ตามอายุงาน โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ตามอายุงาน

ปัจจัย	อายุงาน	อายุงาน (ปี)			
		< 5	5-10	11-15	> 15
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม	< 5		0.05179	0.32149	-0.07921
	5-10	-0.05179		0.26970	-0.13100
	11-15	-0.32149	-0.26970		-0.40070*
	> 15	0.07921	0.13100	0.40070*	

(P* < 0.05)

จากตารางที่ 4.9 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี



ภาพที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาครัฐกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แยกตามช่วงอายุงาน

จากภาพที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามช่วงอายุงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาครัฐกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี

ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาครัฐกิจเอกชนในจังหวัดยะลา
ทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างประเภทกัน

ปัจจัย	ประเภทธุรกิจ								F	Sig
	อุตสาหกรรม n=180		สาธารณูปโภค n=46		การค้า n=89		อื่น ๆ n=77			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	2.97	1.28	3.17	0.76	2.87	0.68	3.69	1.41	8.775	.000
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.09	0.79	3.72	1.68	3.30	0.69	3.96	0.63	19.12	.000
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.13	0.72	3.36	0.83	3.31	0.69	3.78	0.79	14.02	.000
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.07	0.75	3.33	0.86	3.50	1.90	3.77	0.72	7.916	.000
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.19	0.77	3.50	0.72	3.49	0.67	3.98	0.64	21.41	.000
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.18	0.76	3.42	0.75	3.39	0.74	3.99	0.69	21.61	.000
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.26	0.89	3.48	0.79	3.27	0.64	3.91	0.77	12.67	.000
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.27	0.72	3.60	0.83	3.41	0.55	4.03	0.72	22.02	.000
รวม	3.15	0.64	3.45	0.72	3.32	0.53	3.89	0.59	26.50	.000

(P*<0.05)

จากตาราง 4.10 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างประเภทกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

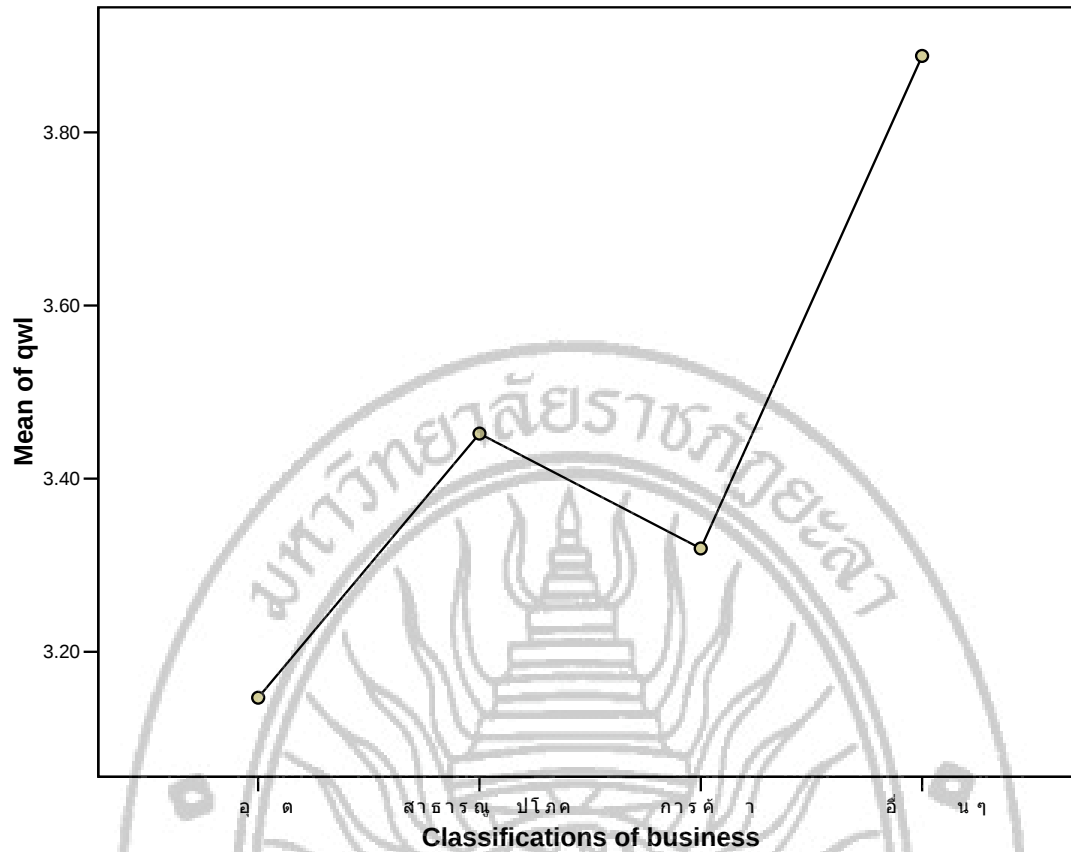
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นรายคู่ตามประเภทองค์การธุรกิจ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ตามประเภทธุรกิจ

ปัจจัย	ประเภทธุรกิจ	ประเภทธุรกิจ			
		อุตสาหกรรม	สาธารณูปโภค	การค้า	อื่น ๆ
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม	อุตสาหกรรม		-.30506*	-.17236	-.74132*
	สาธารณูปโภค	.30506*		.13270	-.43626*
	การค้า	.17236	-.13270		-.56897*
	อื่น ๆ	.74132*	.43626*	.56897*	

($P^* < 0.05$)

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 4 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มสาธารณูปโภค กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มธุรกิจการค้า รวมทั้งระหว่างกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมกับกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค



ภาพที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แยกตามประเภทธุรกิจ

จากภาพที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามประเภทธุรกิจ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาซึ่งทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค กลุ่มธุรกิจการค้า และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจต่างรูปแบบกัน

ปัจจัย	รูปแบบธุรกิจ						F	P
	เจ้าของคนเดียว		ห้างหุ้นส่วน		บริษัท			
	n=59		n=109		n=224			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.39	0.96	3.04	0.74	3.08	1.39	1.859	0.157
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.70	0.93	3.40	1.18	3.29	0.82	4.393	.013*
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.68	0.83	3.25	0.65	3.23	0.79	7.326	.001*
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.76	1.86	3.20	0.75	3.28	1.05	4.967	.007*
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.64	0.82	3.40	0.78	3.43	0.75	2.077	0.127
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.57	0.96	3.34	0.75	3.41	0.77	1.620	0.199
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.56	1.00	3.39	0.74	3.39	0.84	0.982	0.376
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.69	0.87	3.35	0.70	3.51	0.74	4.194	0.016*
รวม	3.62	0.82	3.29	0.59	3.34	0.66	5.249	0.006*

(P* < 0.05)

จากตาราง 4.12 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างรูปแบบกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน 4 ด้าน คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ

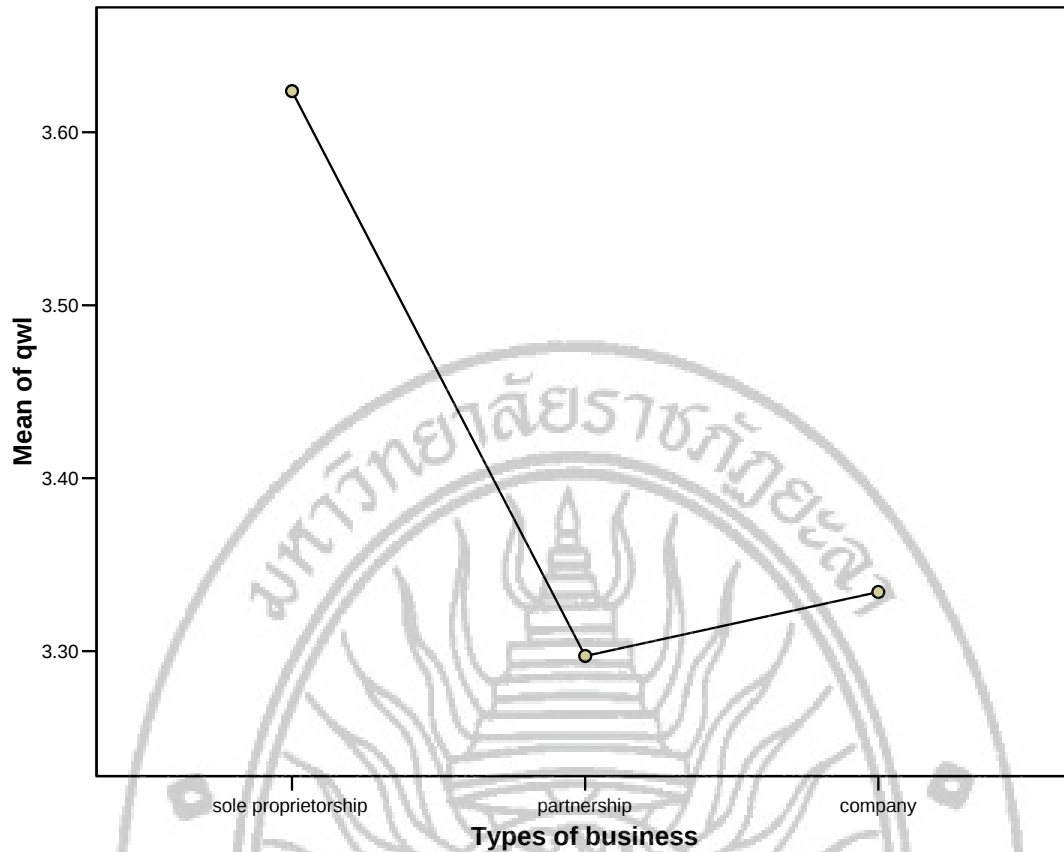
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นรายคู่ตามรูปแบบองค์การธุรกิจ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ตามรูปแบบธุรกิจ

ปัจจัย	รูปแบบธุรกิจ	รูปแบบธุรกิจ		
		เจ้าของคนเดียว	ห้างหุ้นส่วน	บริษัท
คุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยภาพรวม	เจ้าของคนเดียว		.32655*	.28959*
	ห้างหุ้นส่วน	-.32655*		-.03696.
	บริษัท	-.28959*	.03696	

($P^* < 0.05$)

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวกับรูปแบบธุรกิจห้างหุ้นส่วน และระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจเจ้าของคนเดียวกับรูปแบบธุรกิจบริษัท



ภาพที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาแยกตามรูปแบบธุรกิจ

จากภาพที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามรูปแบบธุรกิจ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาซึ่งทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจบริษัท และห้างหุ้นส่วน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรธุรกิจต่างขนาดกัน

ปัจจัย	ขนาดธุรกิจ						F	P
	เล็ก		กลาง		ใหญ่			
	n=59		n=109		n=224			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.45	0.87	3.05	1.39	2.99	1.00	4.233	0.015
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.89	1.35	3.21	0.72	3.31	0.86	15.856	0.000
ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.66	0.88	3.21	0.69	3.29	0.78	9.933	0.000
ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง	3.82	1.61	3.16	0.70	3.28	1.24	9.707	0.000
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน	3.85	0.77	3.39	0.71	3.30	0.77	14.635	0.000
ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน	3.79	0.84	3.34	0.68	3.29	0.85	11.610	0.000
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.70	0.89	3.42	0.85	3.25	0.74	7.582	0.001
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร	3.87	0.72	3.37	0.71	3.43	0.78	13.533	0.000
รวม	3.76	0.72	3.27	0.58	3.27	0.68	17.974	0.000

($P^* < 0.05$)

จากตาราง 4.14 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์กรธุรกิจต่างขนาดกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

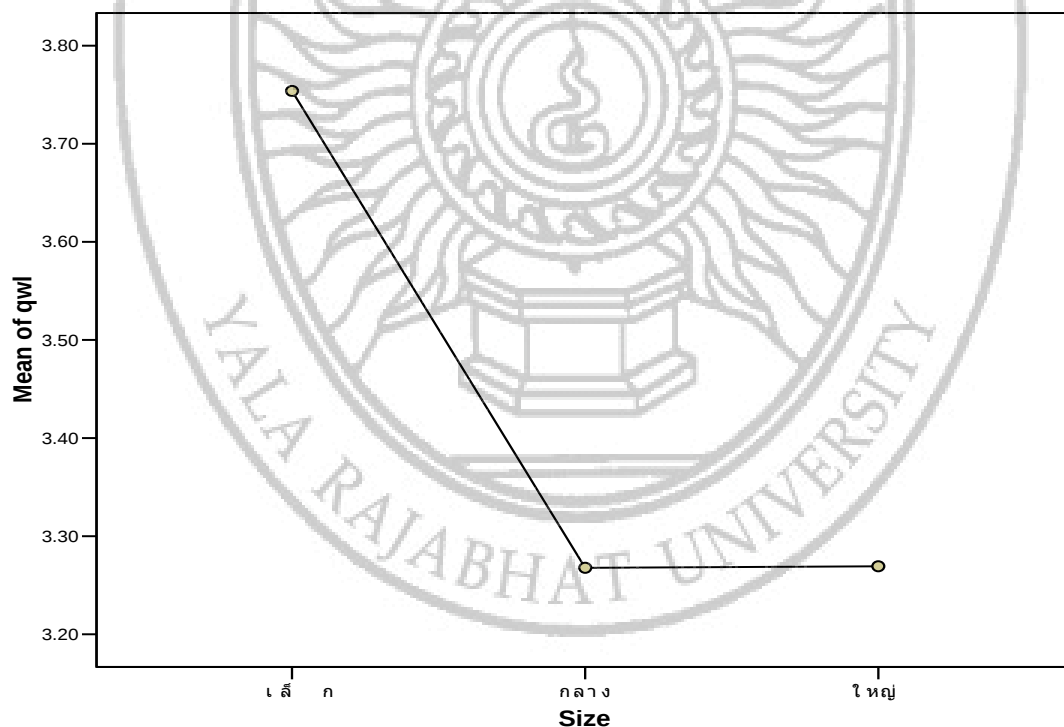
เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เป็นรายคู่ตามขนาดธุรกิจ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายคู่ตามขนาดธุรกิจ

ปัจจัย	ขนาดธุรกิจ	รูปแบบธุรกิจ		
		เล็ก	กลาง	ใหญ่
คุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยภาพรวม	เล็ก		.48616*	.48464*
	กลาง	-.48616*		-.00152
	ใหญ่	-.48464*	.00152	

($P^* < 0.05$)

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน) กับธุรกิจขนาดกลาง (พนักงาน 50-200 คน) และระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน) กับธุรกิจขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน)



ภาพที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แยกตามขนาดธุรกิจ

จากภาพที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามขนาดธุรกิจ พบว่าพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาซึ่งทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก คือมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด รองลงมาในค่าที่ใกล้เคียง คือพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลาง ซึ่งมีพนักงาน 50-200 คน และธุรกิจขนาดใหญ่ ที่มีพนักงานมากกว่า 200 คน

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.16 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้แสดงความคิดเห็น	ร้อยละ
การปรับเงินเดือนเพิ่มให้เหมาะสมกับ ค่าครองชีพที่สูง ในปัจจุบัน	39 คน	58.20
การแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ความหวาดระแวงกับสถานการณ์ความไม่สงบใน พื้นที่ ย่อมส่งผลไปถึงการทำงานและคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้วย	28 คน	41.80
รวม	67 คน	100.00

จากตารางที่ 4.16 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 67 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 392 คน โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตรงกัน 2 ประการหลักคือ การปรับเงินเดือนเพิ่มให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูง ในปัจจุบัน (ร้อยละ 58.20) และ การเร่งแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ เพราะความหวาดระแวงกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ย่อมส่งผลไปถึงการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย (ร้อยละ 41.80)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีข้อสรุปดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยจะสรุปให้เห็นถึงลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในตอนที่ 1 ลักษณะองค์การที่ผู้ตอบแบบสอบถามทำงาน ในตอนที่ 2 จากนั้นจะสรุปผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ตั้งแต่ตอนที่ 3 ถึง ตอนที่ 6 ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะทางประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา จำนวนทั้งสิ้น 392 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.40 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 31.60 มีอายุน้อยที่สุด 16 ปี และมีอายุมากที่สุด 61 ปี อายุเฉลี่ย 33 ปี ส่วนใหญ่นับถือนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 50.50 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 53.80 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.20 รองลงมาคือ รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา 30.90 กลุ่มตัวอย่างมีอายุงานในองค์การธุรกิจที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน สูงสุด 37 ปี ต่ำสุด 1 ปี และอายุงานเฉลี่ยคือ 7 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 84.40

ตอนที่ 2 ลักษณะองค์การธุรกิจในจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่างทำงานในกลุ่มกิจการการสำรวจ การทำเหมืองแร่ และการประกอบกิจการเกี่ยวกับแร่ กรวด หิน ดิน ททราย การทำป่าไม้ อุตสาหกรรม และการผลิตต่าง ๆ มากที่สุด ร้อยละ 45.90 รองลงมา คือ กลุ่มกิจการค้าส่งและค้าปลีก ร้อยละ 22.70 กลุ่มกิจการอื่น ๆ ร้อยละ 19.60 และ กลุ่มกิจการสาธารณูปโภค การก่อสร้าง การขนส่งคมนาคม และคลังสินค้า ร้อยละ 11.70 ตามลำดับ โดยรูปแบบความเป็นเจ้าของธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา คือ ห้างหุ้นส่วน ร้อยละ 27.80 และเจ้าของคนเดียว ร้อยละ 15.10 ตามลำดับ องค์การธุรกิจส่วนใหญ่มีขนาดกลาง มากที่สุด คือมีพนักงาน 50-200 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ขนาดใหญ่คือ มีพนักงานมากกว่า 200 คนขึ้นไป ร้อยละ 33.90 และขนาดเล็ก คือมีพนักงานน้อยกว่า 50 คน ร้อยละ 20.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ($\bar{X} = 3.49$) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.40$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.35$) ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ($\bar{X} = 3.27$) และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน (เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศและอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับกลุ่มพนักงานซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีค่าสูงสุด รองลงมา

คือพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ระดับอนุปริญญา และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี กับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานแยกตามอายุงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี

ตอนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจที่มีลักษณะต่างกัน (ประเภท รูปแบบ ขนาด) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจที่มีประเภท รูปแบบ และขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในองค์การธุรกิจต่างประเภทกัน 4 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มสาธารณูปโภค กลุ่มธุรกิจอื่น ๆ กับกลุ่มธุรกิจการค้า รวมทั้งระหว่างกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมกับกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานซึ่งทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค กลุ่มธุรกิจการค้า และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม นอกจากนี้พบความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานซึ่งทำงานในองค์การธุรกิจที่มีรูปแบบต่างกัน 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียวกับรูปแบบธุรกิจแบบห้างหุ้นส่วน และระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียวกับรูปแบบธุรกิจแบบบริษัท และพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาซึ่งทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบบริษัท และห้างหุ้นส่วน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา แตกต่างกัน 2 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน) กับธุรกิจขนาดกลาง (พนักงาน 50-200 คน) และระหว่างกลุ่มพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก (พนักงานน้อยกว่า 50 คน) กับธุรกิจขนาดใหญ่ (พนักงานมากกว่า 200 คน) พบว่าพนักงานภาคธุรกิจ

เอกชนในจังหวัดยะลาซึ่งทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด รองลงมาในค่าที่ใกล้เคียง คือพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดใหญ่

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มีผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 67 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 392 คน โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตรงกัน 2 ประการหลักคือ การปรับเงินเดือนเพิ่มให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน (ร้อยละ 58.20) และการเร่งแก้ไขปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ เพราะความหวาดระแวงกับสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ย่อมส่งผลไปถึงการงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย (ร้อยละ 41.80)

อภิปรายผล

ในการอภิปรายผลผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับรายงานวิจัยหลาย ๆ งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เช่น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (พัทธน์ แก้วแพง, ธัญลักษณ์ ขวัญสุข และ ณัฐณิชา ไชยเอียด, 2549) งานวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (พัชร พุทธชาติ, 2550) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สุตินันท์ กลิ่นจันทร์หอม, 2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (มงคล ลาวรรณา, 2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ (อิวิวัฒน์ ไสรัตน์, 2553) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณลักษณะทางประชากรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศอิหร่าน (Bolhari , Rezaeean Bolhari Bairamzadeh & Soltan, 2011) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ จากการทำงานที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเสมอ แม้ว่าองค์กรจะมีปัจจัยต่างๆ ที่มอบให้กับพนักงานย่อมทำให้พนักงานมีความพอใจได้ในระดับหนึ่งแต่พนักงานก็ยังคาดหวังผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการ

ทำงานที่สูงขึ้นอีกอยู่เสมอ ดังทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ประกอบกับสถานการณ์ต่างๆ ภายนอกธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยี สภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ ฯลฯ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ธุรกิจอาจจะยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในปัจจุบันที่เอื้อมาสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างเช่นในจังหวัดยะลา มีภาวะค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น (พาณิชย์จังหวัดยะลา, 2554) ขณะที่รายได้ของพนักงานอาจจะยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะประชากรของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากรต่างกัน (เพศ อายุ การศึกษา อายุงาน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศและอายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการวิจัยข้างต้นตรงกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณลักษณะทางประชากรของพนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศอิหร่าน ซึ่งรายงานไว้ว่า ไม่พบความแตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านสารสนเทศทั้งเพศชายและเพศหญิง (Bolhari, Rezaeean Bolhari Bairamzadeh & Soltan, 2011) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิงมากขึ้น ดังนั้นในการทำงานประเภทเดียวกันย่อมอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานเดียวกัน ย่อมนำไปสู่ความไม่แตกต่างในคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประเด็นด้านอายุ อาจเป็นได้ว่าความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ แม้ว่าพนักงานจะมีอายุต่างกัน อาจได้รับปัจจัยต่างๆ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจากองค์กรต่างกัน แต่ความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่จบการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับกลุ่มพนักงานซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามระดับการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา ระดับอนุปริญญา และพนักงานที่มีระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด อาจเป็นเพราะ พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงก็ มักจะได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีโอกาสในการเลือกงาน หรือได้งานที่มี สภาพการทำงานที่ดีกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง มี คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า นอกจากนี้ยังตรงกับรายงาน วิจัยการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกับพนักงาน มหาวิทยาลัย กรณ์ศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ รายงานว่าปัจจัยด้านระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (อาทิตยา ดวงสุวรรณ, 2551) และการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วงเดือน เลหาวัฒนปัญญา, พัชรมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิมปิศิลป์ และ พัชรา ยิ้มศรวล, 2552)

พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีอายุ งาน 11-15 ปี กับกลุ่มพนักงานซึ่งมีอายุงานมากกว่า 15 ปี หากพิจารณาค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แยกตามอายุงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่มีอายุงาน มากกว่า 15 ปี มีค่าสูงสุด รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พนักงานที่มีอายุงาน 5-10 ปี และ คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มี อายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ย่อมยอมรับและพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นอยู่ มากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า และกลุ่มพนักงานที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่าพนักงานกลุ่มนี้คาดหวังปัจจัยต่าง ๆ ที่จะได้รับจากองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากอยู่ในช่วงอายุงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากพอควร เชื่อมั่นในประสบการณ์ความสามารถ แห่งตนสูง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กรในปัจจุบันยังไม่สร้างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีความต้องการสูงในการแสวงหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสร้างความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เกิด ความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นอยู่นั้นน้อย นอกจากนี้ยังตรงกับรายงานวิจัย คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ (วงเดือน เลหาวัฒนปัญญา, พัชรมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิมปิศิลป์ และ พัชรา ยิ้มศรวล, 2552)รวมทั้ง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณลักษณะทางประชากรของพนักงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ ในประเทศอิหร่าน ผลการวิจัยพบความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน (Bolhari , Rezaeean Bolhari Bairamzadeh & Soltan, 2011)

3. การทดสอบความแตกต่างทางลักษณะองค์การที่พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาทำงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน คือ พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจที่มีลักษณะต่างกัน (ประเภท รูปแบบ ขนาด) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในองค์การธุรกิจที่มีประเภท รูปแบบ และขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานซึ่งทำงานในกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ มีค่าสูงสุด รองลงมาคือพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจสาธารณูปโภค กลุ่มธุรกิจการค้า และคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุดในกลุ่มพนักงานที่ทำงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม นอกจากนี้พบว่าพนักงานที่ทำงานในรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในธุรกิจรูปแบบบริษัท และห่างหุ้นส่วน อีกทั้งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลาที่ทำงานในธุรกิจขนาดเล็ก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด รองลงมาในค่าที่ใกล้เคียง คือพนักงานที่ทำงานในธุรกิจขนาดกลาง และธุรกิจขนาดใหญ่ ตรงกับรายงานวิจัยการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานชาวออสเตรเลีย ที่รายงานว่า พนักงานที่ทำงานในองค์การขนาดเล็กมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน มากกว่าพนักงานที่ทำงานในองค์การขนาดใหญ่ พนักงานที่ทำงานต่างประเภทกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน (Considine & Callus, 2001) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์การธุรกิจขนาดเล็ก มีจำนวนบุคลากรภายในองค์การน้อย ทำให้เกิดความสนิทสนม ความคุ้นเคย ความเป็นกันเองระหว่างพนักงาน รวมถึงระหว่างพนักงานกับผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการ มากกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่กว่า และมีจำนวนบุคลากรมากกว่า รวมทั้งจากผลการวิจัยก็พบว่า พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ในระดับที่สูงกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น ๆ นอกจากนี้โดยทั่วไปองค์การธุรกิจขนาดเล็กส่วนใหญ่มักมีรูปแบบธุรกิจแบบเจ้าของคนเดียว และองค์การธุรกิจต่างประเภทกันย่อมมีสภาพการทำงาน วัฒนธรรมภายในองค์การ รวมไปถึงปัจจัยอื่นภายในองค์การแตกต่างกัน จึงทำให้พนักงานที่ทำงานในธุรกิจต่างประเภท ต่างรูปแบบธุรกิจ ต่างขนาด มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

4. ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 67 คน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 392 คน โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะตรงกัน 2 ประการหลักคือ การปรับเงินเดือนเพิ่มให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน (ร้อยละ 58.20) และการเร่งแก้ไขปัญหาค่าค่าครองชีพไม่สงบในพื้นที่ เพราะความหวาดระแวงกับสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบในพื้นที่ ย่อมส่งผลไปถึงการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย (ร้อยละ 41.80) ตรงกับรายงานวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่รายงานว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ทางลบกับคะแนนคุณภาพชีวิตโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งพบว่าเป็นปัญหาของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจรายได้ และความรู้สึกไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนคุณภาพชีวิตได้ถึงร้อยละ 47.3 (พัชรี พุทธิชาติ, 2550) ความไม่ปลอดภัยจากสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบย่อมทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ต้องหวาดระแวง เสี่ยงอันตราย ไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อใด ย่อมเกิดความกลัว ความเครียด ปัญหาด้านจิตใจอื่น ๆ รวมทั้งขาดความปกติสุขในการทำงาน ตรงกับรายงานวิจัย การให้ความหมาย ความรู้สึก แรงจูงใจ และเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ในสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ค่าครองชีพไม่สงบในสามจังหวัดภาคใต้ ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนว่า เครียด กลัวความไม่ปลอดภัย เสียใจ สลดใจและหดหู่ (สุนีย์ เกรานวล, อุไร หักกิจ, และ อุมภาพร ปุญญโสพรรณ, 2552) ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจของจังหวัดยะลาในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้น (พาณิชย์จังหวัด, 2554) เงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับอาจยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และจากผลวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอก็อยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ดังนั้นประเด็นการปรับเงินเดือนเพิ่มให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน และการเร่งแก้ไขปัญหาค่าค่าครองชีพไม่สงบในพื้นที่ จึงเป็นข้อเสนอแนะประการหลักในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา

ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายผลข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรพิจารณาให้เหมาะสมกับความแตกต่างทางประชากรของพนักงานในด้านระดับการศึกษา และอายุงาน เพราะความแตกต่างในลักษณะทางประชากรดังกล่าวนี้ จากผลวิจัยพบว่าพนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจ รูปแบบของธุรกิจ และขนาดขององค์กร เพราะความแตกต่างในลักษณะขององค์กรที่พนักงานทำงานดังกล่าวข้างต้น จากผลวิจัยพบว่า พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ในปัจจุบันพนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 8 ด้าน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน ผู้บริหารองค์กรธุรกิจควรเริ่มเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ เป็นลำดับแรก เพราะเป็นด้านที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น และไล่ลำดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปยังด้านอื่น ๆ ตามลำดับ คือ ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะปัจจัยลักษณะทางประชากร ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมและลงในรายละเอียดของปัจจัยอื่นที่อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

2.2 การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ฯลฯ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีรายละเอียดมากขึ้นจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2.3 การทำวิจัยซ้ำเติม เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทัศนคติของบุคคล ซึ่งมักจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างในแต่ละครั้งพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนและประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของธุรกิจ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์ความสามารถในการประกอบการ

2.4 วิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะกลุ่มพนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในสามจังหวัด ในภาคใต้ หรือทำในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ระหว่างกลุ่มจังหวัด ฯลฯ



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน [ฉบับอิเล็กทรอนิกส์].

กรุงเทพธุรกิจ. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com>. (วันที่ค้นข้อมูล: 10 สิงหาคม 2553).

ชนินทร์ ชุนทพันธ์. (2544). การจัดการธุรกิจขนาดย่อม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ชุตินันท์ กลิ่นจันทร์. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2553). ซีอีโอยุคใหม่ต้องเข้าใจ HR กฎแห่งความสำเร็จขององค์กร.

(ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.thaijapanmarket.com>. (วันที่ค้นข้อมูล: 10 สิงหาคม 2554).

ทัศนีย์ แสงศักดิ์. (2549). คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. *ศึกษาศาสตร์*, 18(1), หน้า 45-60.

ทัศนีย์ เจตสันต์. (2541). พื้นฐานทางธุรกิจ. ใน อมรศักดิ์ บุญเรือง (บก.). *ธุรกิจทั่วไป: ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ*. (หน้า 11). กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

พัชรี พุทธิชาติ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.

สงขลานครินทร์เวชสาร, 25(1), หน้า 29-37.

พัทธน์ แก้วแพง, ธีรลักษณ์ ขวัญสุข และ ธีรณิชา ไชยเอียด. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ

ชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 24 (2), หน้า 111-116.

พาณิชย์จังหวัดยะลา, สำนักงาน. (2554). *ข้อมูลเศรษฐกิจการค้าจังหวัดยะลาประจำเดือนตุลาคม*

พ.ศ. 2554. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.pcoc.moc.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 30 พฤศจิกายน 2554).

ประกันสังคม, สำนักงาน. (2540). *คู่มือกำหนดรหัสประเภทกิจการและอัตราเงินสมทบตาม*

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

ประกันสังคมจังหวัดยะลา, สำนักงาน (2553). รายงานข้อมูลผู้ประกันตนแยกตาม

ประเภทกิจการ. ยะลา: ผู้แต่ง.

ปาจารย์ ผลประเสริฐ. (2544). วิจัยวิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กำแพงเพชร :

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ผจญ เฉลิมสาร. (มปป.). คุณภาพชีวิตการทำงาน. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.thaimarketcenter.com> (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤศจิกายน 2554).

thaimarketcenter.com (วันที่ค้นข้อมูล 14 พฤศจิกายน 2554).

มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัย

แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). คุณภาพชีวิตใน

การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขา

วิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ. (รายงานผลการวิจัย). ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพฯ:

พิทักษ์อักษร.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2540). สถิติวิทยาทางการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :

สุวีริยาสาส์น.

วงเดือน เลหาวัฒนปัญญา, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิติศิลป์ และ พัชรา ยิ้มศรวล. (2552).

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัด

เพชรบุรี. (รายงานผลการวิจัย). เพชรบุรี: งานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม กลุ่มการ

พยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2542). SMEs: เสาหลักของอุตสาหกรรมแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

วีรพล สถิยสุข. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและ

เทคโนโลยีสังกัดกรมอาชีวศึกษา ในเขตภาคตะวันออก. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก

<http://www.gotoknow.or>. (วันที่ค้นข้อมูล: 10 สิงหาคม 2554).

สุนีย์ เครานวล, อุไร หัตถกิจ, และ อุมพร ปุญญโสพรรณ. (2552). การให้ความหมาย ความรู้สึก

แรงจูงใจ และเงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ในสถานการณ์ความไม่สงบใน

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *สภาการพยาบาล*, 24(2), 64-77.

ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์

(ประเทศไทย) จำกัด. *วิชาการวิจัย*, 1(2), 1-21.

- อิริวัฒน์ ไสรัตน์. (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราว กรณีศึกษาโรงพยาบาลชุมพลบุรี อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์. *สาธารณสุขสุรินทร์*, 9(4), หน้า 4-9.
- อาทิตยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. *วิทยบริการ*, 19(2), หน้า 1-15.

ภาษาอังกฤษ

- Alireza, B., Rezaeean, A., Bolhari, J., Bairamzadeh, S. & Soltan, A.A. (2011). The relationship between quality of work life and demographic characteristics of Information technology staffs. In *2011 International conference on computer communication and management : Vol.5*, (pp. 374-378). Singapore: Proc.of CSIT, IACSIT Press.
- Bruce, W.M. & Balckburn, J. W. (1992). *Balancing Job satisfaction and performance*. Westport, CT: Quorum Books.
- Casio, W.F. (1992). *Managing human resource: productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw Hill.
- Conbach, L. J. (1960). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Considine, G. & Callus, R. (2001). The quality of work life of Australian employees – the development of an index. ACIRRT Working Paper No 73. [Online]. Available: <http://www.acirrt.com> (Retrieved November, 20, 2011).
- Cummings, T. G. & Huse, E. F. (1989). *Organization development and change* (4 th ed.). St. Paul : West Pub.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Hodgetts, M.R. (1993). *Modern Human Relation at Work*. 5th edition. Fort Worth : Dryden Press.
- Kast, F. E. & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management: A systems and contingency approach* (4 th ed.). New York: McGraw-Hill.

- Kerce, E. W. & Kewley, S. B. (1993). Quality of life survey: New dissections method and benefits. In improving survey: New direction method and applications. Newbury Park :SAGE.
- Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006). Quality of work life: Implication of career dimensions. *Journal of Social Sciences*, 2(2): 61-67.
- Schuler, R.S., Beutell, N.J. & Young, S.A. (1989). *Effective Personal Management* (3th ed.). Minnesota : Nest Publishing Company.
- United Nations. (2007). *Quality of work*. Report of the fourth seminar on the measurement of the quality of work, Geneva. June 11-13. [Online]. Available: <http://www.unece.org/stats/documents> (Retrieved November, 20, 2011).
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B. Cherns and Associates (Eds.) *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life, 91-104.
- Werther, W.B. & Jr, Davis, D. (1993), *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Rows.