

สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19:
กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัย
ของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์

WORK ENVIRONMENT AND ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE
MANAGEMENT INFLUENCING THE QUALITY OF EMPLOYEE WORK
LIFE IN THE POST COVID-19 ERA: A CASE STUDY OF
A COMPUTER NETWORK AND INFORMATION SECURITY
CONSULTING COMPANY

มัทนียา ชุนสอาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19:
กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัย
ของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์

มัทนียา ชุนสอาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัท
ที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์
Work Environment and Organizational Knowledge Management
Influencing the Quality of Employee Work Life in The Post
Covid-19 Era: A Case Study of a Computer Network and
Information Security Consulting Company

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวมัทนียา ชุนสอาด

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปณชญา หิรัญฤทธิกร, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี, ประ.ด.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวมัทนียา ชุนสอาด
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานทั้งหมดในองค์กร จำนวน 83 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาซึ่งประกอบไปด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานซึ่งประกอบไปด้วย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบไปด้วย เทคโนโลยีและนวัตกรรม ($\beta = 0.33$) และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.25$) มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร สุดท้าย ปัจจัยการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย การได้มาซึ่งความรู้ ($\beta = 0.31$) และการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ($\beta = 0.26$) มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร ผลการวิจัยนี้ช่วยสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและการจัดการความรู้ในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการทำงานและส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีส่วนร่วมในงาน และเกิดการรักษาพนักงานที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดการความรู้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน บริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัย ยุคหลังโควิด 19

Independent Study Title	Work Environment and Organizational Knowledge Management Influencing the Quality of Employee Work Life in the Post Covid-19 Era: A Case Study of a Computer Network and Information Security Consulting Company
Name – Surname	Miss Mattaneeya Chunsard
Program	Business Administration (Management)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Suraporn Onputtha, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aimed to: 1) investigate the personal factors influencing quality of work life, 2) examine the impact of the work environment on quality of work life and 3) study organizational knowledge management practices affecting the quality of work life of employees in a network systems and cybersecurity consulting firm.

The data collection tool was a questionnaire collecting data from 83 employees in the organization. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics comprising t-tests, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The findings revealed that personal factors, including gender, age, education level, job position level, and length of employment, did not significantly differ in their effects on the quality of work life. Furthermore, work environment factors, specifically technology and innovation ($\beta = 0.33$) and compensation and benefits ($\beta = 0.25$), were found to have statistically significant impacts on the quality of work life. Finally, knowledge management factors, including knowledge acquisition ($\beta = 0.31$) and knowledge storage and retrieval ($\beta = 0.26$), also demonstrated statistically significant effects on the quality of work life. The results of this study provide in-depth insights into suitable work environments and organizational knowledge management practices. These findings can guide organizations in refining work processes, thereby enhancing employee satisfaction, fostering engagement, and promoting sustainable employee retention.

Keywords: work environment, knowledge management, quality of work life, network systems and cybersecurity consulting firm, post-COVID-19 era

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความอนุเคราะห์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรพร อ่อนพุทธา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณชญา หิรัญฤทธิกร ประธานกรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรากุล สุโครตพรหมมี กรรมการสอบค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้ความรู้และคำแนะนำเพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของงานวิจัย และอาจารย์คณะบริหารธุรกิจที่ให้การสนับสนุนและประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ มากมาย

ขอขอบคุณบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ที่อนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูล รวมถึงพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณครอบครัว เพื่อน ๆ ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ ไม่มากก็น้อย หากขาดตกบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

มัทนียา ชุนสอาด



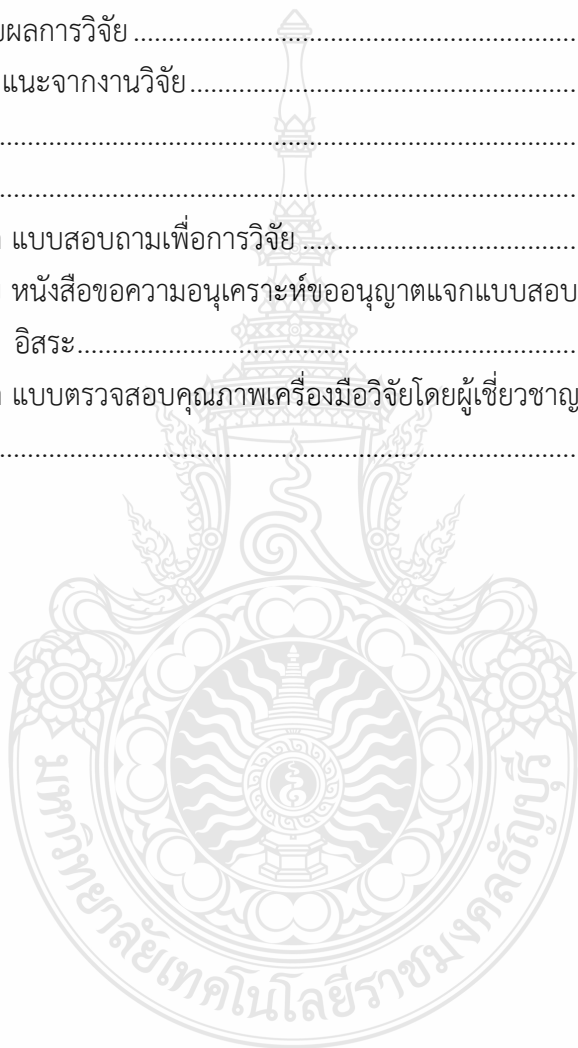
สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	18
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	28
2.4 ข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบน คอมพิวเตอร์.....	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	38
3.1 ประชากร.....	38
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล.....	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	46
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	48
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ในองค์กร.....	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	57
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	58
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการวิจัย	65
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	73
5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย	79
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	88
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	89
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้า อิสระ	99
ภาคผนวก ค แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญค้นคว้าอิสระ	103
ประวัติผู้วิจัย	110



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	24
ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร.....	28
ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	32
ตารางที่ 2.4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของระดับตำแหน่งงาน.....	38
ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย.....	41
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	46
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	46
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกระดับการศึกษา.....	46
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกระดับของตำแหน่งงาน.....	47
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	48
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวม.....	48
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า.....	49
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัยในงาน.....	49
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ.....	50
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	51
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม.....	51
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม.....	52
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ในองค์กร ภาพรวม.....	53
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการได้มาซึ่งความรู้.....	53
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างองค์ความรู้.....	54
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเก็บและสืบค้นความรู้.....	55
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้.....	56
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	58
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระดับของตำแหน่งงาน.....	59
ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	60
ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สภาพแวดล้อม ในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตในองค์กร (ตัวแปรตาม).....	60
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร.....	61
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) การจัดการความรู้ในองค์กร (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตในองค์กร (ตัวแปรตาม).....	62
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร.....	63
ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	72



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากวิกฤติการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือ Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) เมื่อช่วงเดือนธันวาคม 2562 ที่ผ่านมา ในเมืองหวู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ ประเทศจีน จุดเริ่มต้นของการแพร่ระบาดไปทั่วโลกอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในเวลาต่อมาของโรคเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบรุนแรงในวงกว้างต่อระบบการสาธารณสุข สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และอื่น ๆ ส่งผลให้องค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่นี้ เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (public health emergency of international concern: PHEIC) เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2563 เนื่องจากเกิดการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่มากกว่า 200 ประเทศทั่วโลกได้รับผลกระทบ โดยมีรายงานพบผู้ติดเชื้อ โควิด-19 สะสมทั่วโลกสูงถึงเกือบ 23 ล้านราย เสียชีวิตกว่า 8 แสนราย ซึ่งประเทศไทยได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นโรคติดต่ออันตรายตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2563 (กุลธิดา กิ่งสวัสดิ์ และอิทธิพล ดวงจินดา, 2566)

โรคโควิด-19 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มวัย ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพแวดล้อมของบุคคล สภาพเศรษฐกิจ และสภาพสังคมล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสุขของประชาชนในการปฏิบัติงานต่างๆ โดยเฉพาะในกลุ่มวัยทำงานทั้งในทุกระดับทั้งโดยตรงและโดยอ้อม รวมถึงองค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับรูปแบบการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัยจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ร่วมกับการรณรงค์ของประเทศด้านสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงของโรคโควิด-19 แบบ real time ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลอย่างมากเนื่องจากโรคโควิด-19 เป็นโรคติดต่ออุบัติใหม่

หลังเผชิญกับโควิด-19 ได้พิสูจน์ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในหลายมิติทั้งมิติด้านสังคม และเศรษฐกิจ ทำให้มีผู้คนจำนวนมากได้รับผลกระทบ ซึ่งในสถานการณ์ที่มีการระบาดของเชื้อไวรัสเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงภัย ด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรภายในองค์กร ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก

โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการทำงานโดยรวมขององค์กร ครอบคลุมมิติต่าง ๆ รวมถึงบรรยากาศขององค์กร การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ภายในสถานที่ทำงาน การรับรู้นี้ครอบคลุมการผสมผสานระหว่างนโยบายองค์กร แนวทางการบริหารจัดการ ลักษณะงาน และพลวัตระหว่างบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยภายในกรอบการทำงานนี้ ความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการเป็นารแสดงถึงการยอมรับและโอกาสในการก้าวหน้าสำหรับพนักงานในโครงสร้างองค์กร

นอกจากนี้ ขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานก็ถือเป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน โดยมีส่วนสำคัญต่อความผูกพัน ความพึงพอใจ และความเป็นอยู่โดยรวมของพนักงาน จากดังกล่าว จะพบเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในการกำหนดประสบการณ์ของพนักงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่ได้ครอบคลุมเพียงแต่พื้นที่ทำงานทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม จิตใจ และสังคมที่พนักงานแต่ละบุคคลดำเนินธุรกิจด้วย เมื่อตระหนักถึงคุณค่าที่แท้จริงของการทำงานในชีวิตมนุษย์ องค์กรต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องจัดการกับปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของพนักงาน

แท้จริงแล้วความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานนั้นนอกเหนือไปจากการพิจารณาทางการเงินเท่านั้น ยังประกอบด้วยการรับรู้ของสังคมและความพึงพอใจส่วนบุคคล ซึ่งทั้งสองอย่างนี้เชื่อมโยงอย่างซับซ้อนกับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล เมื่อพนักงานพบว่าตนเองไม่พอใจหรือไม่พอใจกับงานของตน ผลกระทบที่ตามมาจะขยายไปไกลกว่าความไม่พอใจส่วนบุคคล ซึ่งมักแสดงออกมาในประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพที่ลดลง ดังนั้น ปัจจัยในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน ซึ่งจำเป็นสำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน ด้วยการเข้าร่วมปัจจัยเหล่านี้ องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถส่งเสริมขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจของพนักงานได้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (ศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556) และสุดท้ายจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีสภาพการทำงานที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและทีมงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน หากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนที่ทำงานที่มีคุณภาพหรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กร พนักงานจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจโดยพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงยังทำให้ความพอใจของลูกค้าสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการจัดเตรียมเพื่อให้การเจริญเติบโตและผลกำไรของบริษัทสูงขึ้น (เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม, 2553) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร

นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว การจัดการความรู้ในองค์กรก็มีผลต่อคุณภาพการทำงานอีกด้วย ซึ่งการจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพงานภายในองค์กร ด้วยการรวบรวม จัดเก็บ แบ่งปัน และใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ กรอบการจัดการความรู้ที่มีโครงสร้างดีช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และนวัตกรรมที่ดียิ่งขึ้น การจัดการความรู้ยังส่งเสริมวัฒนธรรมของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

และการปรับปรุงภายในองค์กร เมื่อพนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรความรู้มากมาย พวกเขาพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มคุณภาพของงานแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการผลิตโดยรวมและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ ด้วยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแบ่งปันความรู้ระหว่างพนักงาน การจัดการความรู้จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหนียวแน่นและสนับสนุน สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงาน การมีส่วนร่วม และการรักษาพนักงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเป็นการปรับปรุงคุณภาพงานที่ผลิตโดยองค์กร (Abualoush, Bataineh, & Alrowwad, 2018; Budur, Demirer, & Rashid, 2024)

บริษัทที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ถือเป็นองค์กรอีกองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทুমเทในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยและมีคุณค่าสำหรับพนักงานอีกด้วย และมุ่งเน้นกลยุทธ์การจัดการความรู้ที่มุ่งส่งเสริมขั้นตอนการทำงานที่ราบรื่น และอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องในหมู่พนักงาน ด้วยการดำเนินการตามแนวทางการจัดการความรู้ที่แข็งแกร่ง และการรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน บริษัทพยายามที่จะจัดเตรียมบุคลากรด้วยทักษะและความเชี่ยวชาญที่จำเป็นเพื่อให้สามารถทำงานตามบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งมั่นที่จะปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน การมีนวัตกรรม และการเคารพซึ่งกันและกัน ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีและส่งเสริมวัฒนธรรมการแบ่งปันความรู้ที่ดี

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19” เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้จะสามารถนำไปปรับปรุงและประยุกต์ใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์และทำให้การทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2.2 เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 1.3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 1.3.3 การจัดการความรู้ในองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ จำนวน 83 คน

1.4.2 ขอบเขตทางด้านเนื้อหาประกอบด้วยปัจจัย ได้แก่

1.4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.4.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และ เทคโนโลยีและนวัตกรรม

1.4.2.3 การจัดการความรู้ในองค์กร ประกอบด้วย การได้มาซึ่งความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้

1.4.2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 340 วัน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานในองค์กร เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ดีท่วมท้นทั้งกายใจ ความคิด และร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นแต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า หมายถึง การสร้างโอกาสความมั่นคงและโอกาสในการก้าวหน้าภายในองค์กรให้กับพนักงานซึ่งรวมไปถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนช่องทางสำหรับการเติบโตและการพัฒนาทางอาชีพ

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานทำงานได้โดยปราศจากการอุบัติเหตุต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บต่อร่างกาย ชีวิต หรือทรัพย์สินในขณะที่ปฏิบัติงาน

สุขอนามัยในงาน หมายถึง แนวทางปฏิบัติและมาตรการที่มุ่งป้องกัน ควบคุม ลดความเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานจากสภาพแวดล้อมการทำงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน

องค์กรและการจัดการ หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาวมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการแบ่งงานและหน้าที่ มีระบบการสื่อสาร มีผู้นำ และมีกระบวนการจัดการที่ใช้วางแผน แก้ปัญหา ประสานงาน ควบคุม จัดสรรทรัพยากรให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง องค์กรสามารถดำเนินการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับพนักงาน สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น มีความเป็นธรรม ส่งผลเชิงบวกต่อการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมต่อการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

เทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายในสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ การบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมภายในครอบคลุมถึงการนำเครื่องมือทางเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีดิจิทัล และกระบวนการทำงานที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความสดวกในการทำงาน

การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อสร้าง เก็บรักษา แบ่งปัน และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้เน้นการสร้างและบริหารความรู้ที่มีค่าต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการสร้างคุณค่าและความสำเร็จในองค์กร

การได้มาซึ่งความรู้ หมายถึง การระบุและการจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอกต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรมีการปรับปรุงและติดตามความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรเกิดความสามารถแข่งขัน มีความสร้างสรรค์ และมีนวัตกรรมขึ้น

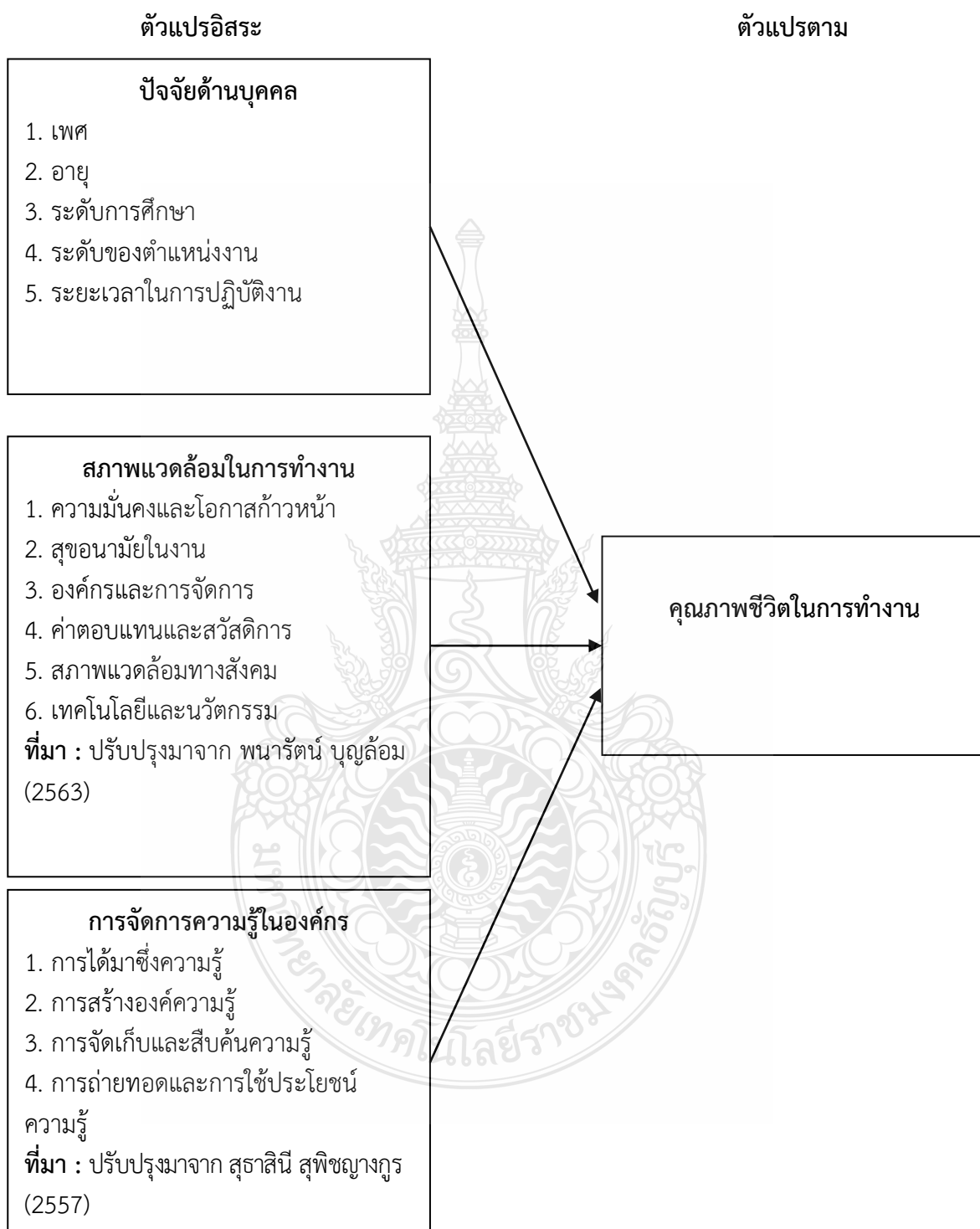
การสร้างองค์ความรู้ หมายถึง การเปลี่ยนข้อมูลที่ได้มาให้เป็นความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ผ่านการตีความ การวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ ซึ่งเกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาข้อมูลเชิงลึกและแนวทางแก้ไขต่าง ๆ

การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ หมายถึง กระบวนการที่องค์กรหรือบุคคลใช้เทคโนโลยีและระบบในการเก็บรักษาข้อมูลและความรู้ที่สำคัญ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและนำความรู้เหล่านั้นมาใช้งานในอนาคตได้ง่ายขึ้น ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการความรู้ในองค์กรและใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจและการเรียนรู้ของบุคคลหรือองค์กรโดยรวม

การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ หมายถึง กระบวนการที่นำความรู้หรือข้อมูลที่มีค่าออกมาจากแหล่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์ในการแบ่งปัน การส่งเสริมการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และการพัฒนาองค์กรโดยรวม ซึ่งการถ่ายทอดความรู้และการใช้ประโยชน์ความรู้สามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการสอนและการเรียนรู้ การเล่าเรื่อง การเขียนรายงานหรือบทความ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานะและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานและสิ่งรอบข้างที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจในชีวิตที่มีต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม ครอบคลุมถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศทางอารมณ์ โอกาสในการพัฒนาสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การควบคุมเวลา ความรู้สึกของความสำเร็จและความมั่นคงในงาน ระดับความเครียด การรับรู้ความสำเร็จและความคุ้มครอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ช่วยพัฒนาความเข้าใจและได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยให้องค์กรมองเห็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับพนักงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมและสนับสนุนต่อการทำงานภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม นำไปสู่ความพึงพอใจของพนักงาน การมีส่วนร่วม และการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น สุดท้ายก่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

1.7.2 ช่วยพัฒนาความเข้าใจและได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากระบวนการเก็บรักษา แบ่งปัน และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จแก่องค์กรอย่างยั่งยืน

1.7.3 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและนำมาประกอบการวิเคราะห์หาข้อสรุป ซึ่งแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาสรุป ได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จและประสิทธิผลโดยรวมของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและดีต่อสุขภาพไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และความพึงพอใจของพนักงานเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรอีกด้วย Sundstrup, Thorsen, Rugulies, Larsen, Thomassen and Andersen (2021) ประโยชน์หลักประการหนึ่งของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกคือขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และชื่นชมในสถานที่ทำงาน พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุดมากขึ้น สิ่งนี้นำไปสู่ระดับการผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกยังส่งเสริมความรู้สึกรักของการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงาน เมื่อบุคคลรู้สึกสบายใจและได้รับความเคารพในที่ทำงาน พนักงานก็มีแนวโน้มที่จะสื่อสารอย่างเปิดเผย แบ่งปันความคิด และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Manik, Lumbanraja, & Gultom, 2023) สิ่งนี้จะสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่กลมกลืนและสนับสนุนซึ่งส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดียังส่งผลเชิงบวกต่อการรักษาและการสรรหาพนักงานอีกด้วย พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งในทางกลับกันจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงานและต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกยังสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสูงเข้ามาในองค์กรได้ เนื่องจากผู้หางานมักจะถูกดึงดูดเข้าหาบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและเสนอวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก (Yusnita, Melyiatama, & Irawan, 2023)

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์ (2529) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กร เป็นสิ่งสะท้อน ถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องาน ทুমเทกกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และความเหนื่อยล้าในการทำงาน

Jones (อ้างใน ชุตินา มาลัย, 2538) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม โดยแบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายมิติ ประกอบไปด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ 2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้น ๆ อาจจะมีกิจร่วมกันหรือไม่ก็ได้ และ 3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

Gorny (2022) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับสถานที่และเงื่อนไขที่ผู้คนทำงาน รวมถึงความปลอดภัยและสะดวกสบายของสถานที่นั้น และผู้คนที่เข้ากับที่นั้นได้ดีเพียงใด มีองค์ประกอบตั้งแต่การจัดวางทางกายภาพ เช่น เครื่องมือและพื้นที่ทำงาน ไปจนถึงความรู้สึกของสถานที่ ซึ่งอาจมาจากการปฏิบัติต่อผู้คนและวิธีที่พวกเขาทำงานร่วมกัน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานภายในระบบการผลิตที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนอินพุตให้เป็นเอาต์พุตอย่างมีประสิทธิภาพ

Yusnita, Melyiatama and Irawan (2023) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่หรือเงื่อนไขที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน รวมถึงด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานและการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของตน โดยครอบคลุมปัจจัยต่างๆ เช่น พื้นที่ทางกายภาพ เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่มีในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศที่สร้างโดยวัฒนธรรมบริษัท ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการ

จากคำนิยามดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพความพร้อมและเงื่อนไขที่มีอยู่ในสถานที่ทำงานของบุคคล ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรหรือสถานที่ทำงานนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (1973) (อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ทำให้ผู้คนทำงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นฐานความรู้น้อยต้องเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานของ องค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำให้ทำงานทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงาน เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และขั้นตอนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาป่วย ค่ารักษาสุขภาพ การจัดประกันภัย เป็นต้น

Yusnita, Melyiatama and Irawan (2023) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขที่พนักงานทำงาน รวมถึงความสะดวกสบายและปลอดภัยของพื้นที่ทางกายภาพ และอุปกรณ์และเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ดีเพียงใด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พื้นที่ทางกายภาพที่สะดวกสบายและปลอดภัย กล่าวคือ พื้นที่นี้ควรสะดวกสบายและได้รับการดูแลอย่างดีเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ที่นั่งที่สะดวกสบาย แสงสว่างที่เพียงพอ และการระบายอากาศที่เหมาะสมเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพึงพอใจ พนักงานควรรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่กับสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งความสนใจไปที่งานของตน และหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนสมาธิที่อาจขัดขวางประสิทธิภาพการทำงานของตน นอกจากความสะดวกสบายแล้ว ความปลอดภัยยังมีความสำคัญสูงสุดในสภาพแวดล้อมการทำงานอีกด้วย นายจ้างมีความรับผิดชอบเพื่อให้แน่ใจว่าลูกจ้างของตนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งช่วยลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุและการบาดเจ็บให้เหลือน้อยที่สุด ควรมีมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น ทางหนีไฟ ชุดปฐมพยาบาล และการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับขั้นตอนฉุกเฉินเพื่อปกป้องพนักงานจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยและการประเมินความเสี่ยงเป็นประจำเพื่อระบุและจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

2) อุปกรณ์และเครื่องมือ กล่าวคือ นายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบให้แน่ใจว่าลูกจ้างของตนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งช่วยลดความเสี่ยงของอุบัติเหตุและการบาดเจ็บให้เหลือน้อยที่สุด ควรมีมาตรการด้านความปลอดภัย เช่น ทางหนีไฟ ชุดปฐมพยาบาล และการฝึกอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับขั้นตอนฉุกเฉินเพื่อปกป้องพนักงานจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น ควรมีการตรวจสอบความปลอดภัยและการประเมินความเสี่ยงเป็นประจำเพื่อระบุและจัดการกับข้อกังวลด้านความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ อุปกรณ์และเครื่องมือที่จัดให้ในสภาพแวดล้อมการทำงานควรมีคุณภาพสูงและเป็นไปตามมาตรฐานที่จำเป็นเพื่ออำนวยความสะดวกในกระบวนการทำงาน อุปกรณ์ที่ล้าสมัยหรือทำงานผิดปกติอาจขัดขวางประสิทธิภาพการผลิตและเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุได้ นายจ้างควรบำรุงรักษาและอัปเดตอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถเข้าถึงเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่พนักงานเกี่ยวกับวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

Gorny (2022) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญสำหรับกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานภายในระบบการผลิตที่ออกแบบมาเพื่อเปลี่ยนอินพุตให้เป็นเอาต์พุตอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1) สภาพทางกายภาพ กล่าวคือ รูปแบบและสภาพของพื้นที่ทำงาน อุณหภูมิ แสงสว่าง และระดับเสียง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและปลอดภัยสำหรับพนักงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) อุปกรณ์และเครื่องมือ กล่าวคือ ความพร้อมใช้งานและสภาพของอุปกรณ์และเครื่องมือที่พนักงานใช้ในงานประจำวันถือเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้มั่นใจว่างานจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตโดยรวม

3) มาตรการด้านความปลอดภัย กล่าวคือ การใช้และรักษามาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมภายในสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการปกป้องพนักงานจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อรับประกันความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพวกเขา

4) บรรยากาศการทำงาน กล่าวคือ แง่มุมทางสังคมและจิตวิทยาของสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับฝ่ายบริหาร การยกย่องชมเชย และการสื่อสาร มีบทบาทสำคัญในการมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของพนักงานและความพึงพอใจในงาน

ผลของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม และมีความรักใคร่ของคนทำงานโรงงานต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน และการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิติดีนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงานด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1.1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน เช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่ การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1) การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเองแต่สภาพแวดล้อมของ

การทำงานที่ขาดสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะทำให้เกิดความคับข้องใจ และอาจทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเอง ล้มเหลวในการทำงาน และเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2.2) การมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญ ความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3) ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้รู้ถึงการมีภาระงานที่เร่งรีบที่จะต้อง ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและ ตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้น ๆ

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and Change Dimensions) หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงานงาน ชัดเจนมิตินี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ดังนี้

3.1) ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงาน ประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศ หรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือ ความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายใน หน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

3.2) ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้หน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือ แนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงาน ๆ ภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3.3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความ หลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัด สิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง หรือธรรมชาติต่าง ๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและ ยังเป็นการให้ความสบาย สะดวกในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวก มีแสงสว่างเหมาะสม ไม่มีกลิ่น เสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงาน อุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

ตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Gilmer (1973)	Yusnita, Melyiatama, Irawan (2023)	Gorny (2022)	Moos (1986)
1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	/		/	/
2. สุขอนามัยในงาน	/	/	/	
3. องค์กรและการจัดการ	/		/	/
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	/		/	/
5. สภาพแวดล้อมทางสังคม	/		/	/
6. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	/	/	/	/

จากตารางที่ 2.1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนนิยาม ความหมาย และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเรา ได้แก่ สภาพแวดล้อมกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งองค์ประกอบที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ประกอบไปด้วย ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และเทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ มักจะมองหาวิธีที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดประการหนึ่งที่องค์กรมีคือความรู้ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการในการรวบรวม จัดเก็บ แบ่งปัน และใช้ความรู้ภายในองค์กรเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ผลผลิต นวัตกรรม และประสิทธิภาพโดยรวมในท้ายที่สุด (Umaroh et al, 2023) การจัดการความรู้มีบทบาทสำคัญในการเพิ่มความสามารถขององค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะตลาดที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของลูกค้า ด้วยการรวบรวมและบันทึกความรู้อย่างเป็นระบบ องค์กรสามารถมั่นใจได้ว่าข้อมูลอันมีค่าจะไม่สูญหายเมื่อพนักงานลาออกหรือเกษียณอายุ สิ่งนี้ช่วยในการรักษาความรู้และความเชี่ยวชาญขององค์กร ซึ่งอาจมีความสำคัญในการรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขัน นอกจากนี้ การจัดการความรู้ยังส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร ด้วยการแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด บทเรียนที่ได้รับ และเรื่องราวความสำเร็จ พนักงานสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน และหลีกเลี่ยงการทำผิดพลาดแบบเดียวกัน (Arumun & Abiola, 2023) วิธีการทำงานร่วมกันนี้ไม่เพียงปรับปรุงการตัดสินใจ แต่ยังช่วยเพิ่มนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กรอีกด้วย การจัดการความรู้ยังมีบทบาท

สำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานอีกด้วย ด้วยการช่วยให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลและความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องได้อย่างง่ายดาย องค์กรต่าง ๆ จึงสามารถปรับปรุงกระบวนการและลดความซ้ำซ้อนของความพยายามได้ สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การประหยัดต้นทุน การบริการลูกค้าที่ดีขึ้น และเวลาตอบสนองที่รวดเร็วขึ้น ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ความสามารถในการทำกำไรที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้การจัดการความรู้ยังสามารถช่วยให้องค์กรระบุและใช้ประโยชน์จากความสามารถหลักของตนได้ ด้วยการทำความเข้าใจจุดแข็งของตน องค์กรต่าง ๆ สามารถมุ่งเน้นทรัพยากรของตนไปยังสาขาที่เชี่ยวชาญ และพัฒนาความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาดได้ แนวทางเชิงกลยุทธ์นี้สามารถช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งและวางตำแหน่งตนเองเพื่อความสำเร็จในระยะยาว (Shea, et al., 2023)

ความหมายของการจัดการความรู้ในองค์กร

Chatterjee and Samanta (2022) การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นแนวทางปฏิบัติในการจัดระเบียบ จัดเก็บ และแบ่งปันข้อมูลและความรู้เพื่อให้แน่ใจว่าจะนำไปใช้ในกิจกรรมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรความรู้โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการจัดการ ทั้งความรู้และทรัพยากรมนุษย์อย่างเชี่ยวชาญ

Umaroh et al. (2023) การจัดการความรู้ในองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการรวบรวม แบ่งปัน และใช้ความรู้เพื่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น และปรับปรุงวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยีและการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนเพื่อช่วยให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้ดีขึ้นและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น แนวทางนี้ช่วยให้องค์กรทำงานได้ดีขึ้นโดยการปรับปรุงโปรแกรมการศึกษา ทำให้นักเรียนมีความสุขมากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพการวิจัย

Mantje, Rambe, and Ndofirepi, (2023) โรงพยาบาล การจัดการความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรวบรวมและใช้สิ่งที่องค์กรรู้เพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น ช่วยแก้ปัญหาและตัดสินใจได้ดีโดยใช้ประสบการณ์และความคิดของทุกคน โดยมุ่งเน้นที่ความคิดสร้างสรรค์และความรู้ของผู้คน กระตุ้นให้พวกเขาแบ่งปันและเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้องค์กรมีนวัตกรรมและประสบความสำเร็จมากขึ้น หัวใจสำคัญของการจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการติดตามข้อมูลและทักษะที่สำคัญ ช่วยให้ผู้คนสามารถค้นหาและใช้ความรู้เพื่อปรับปรุงงานของตนได้ง่ายขึ้นและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากคำนิยามดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อสร้าง เก็บรักษา แบ่งปัน และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือการดำเนินงานขององค์กร การจัดการความรู้เน้นการสร้างและบริหารความรู้ที่มีค่าต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อให้สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้เพื่อสร้างคุณค่าและความสำเร็จในองค์กร

องค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กร

Chatterjee and Samanta (2022) กล่าวว่า การจัดการความรู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรโดยการจัดระเบียบ จัดเก็บ และเผยแพร่ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิตและการใช้ทรัพยากรในโดเมนต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย

1) **เทคโนโลยี** ซึ่งเป็นเครื่องมือและระบบที่ใช้ในการจัดเก็บ แบ่งปัน และจัดการความรู้ ซึ่งรวมถึงฐานข้อมูล อินทราเน็ต และเครื่องมือการทำงานร่วมกันที่ช่วยในการจัดระเบียบและการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างง่ายดาย

2) **กระบวนการ** ซึ่งเป็นวิธีการและขั้นตอนในการรวบรวม ประมวลผล และเผยแพร่ความรู้ สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับวิธีการรวบรวม ตรวจสอบ และเผยแพร่ความรู้แก่ผู้ที่ต้องการความรู้

3) **บุคลากร** ซึ่งบุคคลและทีมงานภายในองค์กรที่สร้าง แบ่งปัน และใช้ความรู้ ทักษะ ทศนคติ และพฤติกรรมของพวกเขามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการริเริ่มการจัดการความรู้ที่ประสบความสำเร็จ

4) **วัฒนธรรม** ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมทางองค์กรที่สนับสนุนหรือขัดขวางการแบ่งปันความรู้ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การเปิดกว้าง และการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความรู้ที่จะไหลอย่างอิสระ

Kokkaew et al. (2022). องค์ประกอบของการจัดการความรู้ประกอบด้วย

1) **การได้มาซึ่งความรู้** ซึ่งหมายถึงกระบวนการที่องค์กรรวบรวมข้อมูลและข้อมูลเชิงลึกที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับวิธีการต่าง ๆ เช่น การวิจัย การรวบรวมข้อมูล การสังเกต การสัมภาษณ์ หรือการตรวจสอบแหล่งข้อมูลภายนอก เช่น แนวโน้มของอุตสาหกรรม คู่แข่ง หรือการวิเคราะห์ตลาด โดยพื้นฐานแล้ว เป็นเรื่องเกี่ยวกับการค้นหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังซึ่งสามารถปรับปรุงความเข้าใจขององค์กรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและปรับปรุงการตัดสินใจได้

2) **การสร้างความรู้** ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างความรู้ใหม่ภายในองค์กร ไม่ใช่แค่การรวบรวมข้อมูลที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวกับการคิดค้นและพัฒนาข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ อีกด้วย บ่อยครั้งที่กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการแปลงความรู้โดยปริยาย (ความรู้ที่ยากต่อการสื่อสาร โดยทั่วไปขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือสัญชาตญาณ) ให้กลายเป็นความรู้ที่ชัดเจน (ความรู้ที่สามารถสื่อสารและแบ่งปันได้ง่าย) สิ่งนี้สามารถเกิดขึ้นได้ผ่านการระดมความคิด การทดลอง การทำงานร่วมกัน หรือโดยการสนับสนุนให้พนักงานไตร่ตรองประสบการณ์ของตนเองและดึงบทเรียนที่ได้เรียนรู้มา

3) **การจัดเก็บและการสืบค้นความรู้** ซึ่งเมื่อได้รับหรือสร้างความรู้แล้ว จะต้องจัดเก็บในลักษณะที่ทำให้เข้าถึงได้ง่ายเมื่อจำเป็น สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบหรือฐานข้อมูลที่สามารถจัดระเบียบ จัดทำรายการ และจัดเก็บสินทรัพย์ความรู้ได้อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ สิ่งสำคัญคือต้องมีกลไกการดึงข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือค้นหาหรือระบบจัดทำดัชนี เพื่อให้สามารถค้นหาชิ้นส่วนข้อมูลเฉพาะได้อย่างรวดเร็วเมื่อจำเป็น สิ่งนี้ทำให้มั่นใจได้ว่าความรู้อันมีคุณค่าจะไม่สูญหายหรือถูกมองข้ามภายในองค์กร

4) **การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์** ขั้นตอนนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งปันความรู้ที่ได้รับหรือสร้างขึ้นทั่วทั้งองค์กร และนำไปใช้เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร การถ่ายโอนความรู้สามารถเกิดขึ้นได้ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมทั่วไป การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โปรแกรมการให้คำปรึกษา เอกสารประกอบ หรือแพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน สิ่งสำคัญไม่เพียงแต่ในการเผยแพร่ความรู้เท่านั้น แต่ยังต้องส่งเสริมการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

ด้วย การใช้ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพหมายถึงการผสมผสานความรู้เข้ากับกระบวนการตัดสินใจ กิจกรรมการแก้ปัญหาการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถมีส่วนช่วยปรับปรุง ประสิทธิภาพ นวัตกรรม หรือความสามารถในการแข่งขันได้

สมจิตร สุวรัช (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลใน เขตภาคกลาง เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเพื่อให้การดำเนินงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรที่ มุ่งเน้นไปที่ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรมี ดังนี้

1) การบ่งชี้ความรู้ ซึ่งเป็นการระบุและรวบรวมความรู้ที่สำคัญและเกี่ยวข้องต่อการ ดำเนินงาน โดยการจำแนกและบ่งชี้ข้อมูลที่มีประโยชน์จะช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ใ นการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) การสร้างและแสวงหาความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างพื้นที่และโอกาสในการแลกเปลี่ยน ความรู้ระหว่างบุคลากร และส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้เกิดความสามารถในการสร้าง ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน

3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ ซึ่งเป็นการสร้างโครงสร้างและกระบวนการที่ช่วยให้ การจัดการความรู้เป็นไปอย่างมีระบบและเป็นประโยชน์ โดยการจัดเก็บและจัดระเบียบข้อมูล และการ ใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมกระบวนการเหล่านี้

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ ซึ่งการตรวจสอบและประมวลผลความรู้เพื่อให้ เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและความรู้ที่มีคุณค่า และการทำให้ข้อมูลเหล่านี้เป็นสิ่งที่เข้าถึงได้ง่ายและ มีประสิทธิภาพ

5) การเข้าถึงความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ใน ระบบองค์กร โดยทำให้ข้อมูลเป็นสิ่งที่สะดวกต่อการเข้าถึงและนำไปใช้ในการดำเนินงาน

6) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร โดยสร้างพื้นที่และโอกาสในการแบ่งปันประสบการณ์และ ความรู้ที่มีค่าสำหรับองค์กร

7) การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร โดยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

การจัดการความรู้ในองค์กร	Chatterjee and Samanta (2022)	Kokkaew et al. (2022)	สมจิตร สุวรักษ์ (2554)
1. การได้มาซึ่งความรู้	/	/	/
2. การสร้างองค์ความรู้	/	/	/
3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	/	/	/
4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	/	/	/

จากตารางที่ 2.2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนจากคำนิยามดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง กระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อสร้าง เก็บรักษา แบ่งปัน และนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือการดำเนินงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ โดยองค์ประกอบของการจัดการความรู้ในองค์กรที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้ขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีสึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ประกอบไปด้วย การได้มาซึ่งความรู้, การสร้างองค์ความรู้, การจัดเก็บและสืบค้นความรู้, การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันในปัจจุบัน ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สามารถกล่าวเกินจริงได้ คุณภาพชีวิตการทำงานของเรามีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพ และความสำเร็จโดยรวมของเรา สิ่งสำคัญคือต้องพยายามสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี ความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก เพื่อให้แน่ใจว่าแต่ละคนจะสามารถเข้าถึงศักยภาพสูงสุดของตนและใช้ชีวิตที่เติมเต็มได้ สิ่งสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานคือความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลพอใจกับงานของตน พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม มีแรงบันดาลใจ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้สึกถึงความสำเร็จ การยอมรับในการทำงาน โอกาสในการเติบโตและการพัฒนา และวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก พนักงานที่พอใจกับงานของตนมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น ลดการลาออก และเพิ่มความต่อเนื่องและความมั่นคงภายในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในยุคดิจิทัลในปัจจุบัน อาจเป็นเรื่องท้าทายที่จะตัดขาดจากงานและหาเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัว งานอดิเรก และความสัมพันธ์ (Grmanova, & Bartek, 2023; İpsirli, & NAMAL, 2023) อย่างไรก็ตาม การรักษาสมดุลที่ดีระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ บุคคลที่ทำงานหนักเกินไปและเครียดอยู่ตลอดเวลาที่มีความเสี่ยงต่อภาวะเหนื่อยหน่าย ผลผลิตลดลง และส่งผล

เสียต่อสุขภาพ นายจ้างควรสนับสนุนและสนับสนุนพนักงานของตนในการหาสมดุลที่เหมาะสมกับตน ไม่ว่าจะผ่านการเตรียมการทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุดเวลา หรือโปรแกรมด้านสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกก็มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกมีลักษณะเป็นการสื่อสารที่เปิดกว้าง ความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน และความเคารพในหมู่เพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานรู้สึกถึงคุณค่า ได้รับการสนับสนุน และมีพลัง พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีความสุข มีส่วนร่วม และมีแรงบันดาลใจในการทำงานให้ดีที่สุด วัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกยังสามารถส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นสำหรับทั้งบุคคลและองค์กร (Dul, & Ceylan, 2014)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Gallie (2009, pp. 15-17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร จึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้น คือ ได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ รวมถึงความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ก็ย่อมจะทำให้สมาชิกนั้นได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะทำให้ส่งผลเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีและรวมทั้งพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง และคุณภาพของผลิตภัณฑ์นั้นดีขึ้น รวมทั้งทำให้ความคับข้องใจนั้นลดลงด้วย

Babu (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของเสรีภาพในการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ความไม่เท่าเทียม และข้อจำกัดที่ขัดขวางไม่ให้พวกเขาเติบโตและพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรู้สึกดีกับงานของตนเอง โดยครอบคลุมประเภทของงานที่ผู้คนทำ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความเคารพตนเองและความสุขในการทำงาน

Jati et al (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้แน่ใจว่าพนักงานมีความสุข สามารถเติบโตในงานของตน และรู้สึกปลอดภัยและได้รับความเคารพในที่ทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดี และโอกาสที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนา รู้สึกภูมิใจในงานของตน และมีความสมดุลที่ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สิ่งนี้ช่วยให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้นและมีแรงบันดาลใจอยู่เสมอ

Guest (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในที่ทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุข สามารถเติบโตในสายอาชีพ และรู้สึกได้รับความเคารพและปลอดภัยโดยเน้นการปฏิบัติที่เป็นธรรม โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ และความสมดุลในชีวิตและการทำงานใน เชิงบวก แนวคิดนี้ยังรวมถึงความสำคัญของพนักงานที่มีสิทธิเสียงในการตัดสินใจที่ส่งผลต่องานและความรู้สึกมีคุณค่าต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจโดยรวมในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สถานะและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานและสิ่งรอบข้างที่มีผลต่อความพึงพอใจและความพึงพอใจในชีวิตที่มีต่อความสุขและความพึงพอใจของบุคคลนั้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งสภาพร่างกาย จิตใจ และสังคม คลอบคลุมถึง สถานที่ทำงาน บรรยากาศทางอารมณ์ โอกาสในการพัฒนาสายอาชีพ ความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว การควบคุมเวลา ความรู้สึกของความสำเร็จและความมั่นคงในงาน ระดับความเครียด การรับรู้ความสำเร็จและความคุ้มครอง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดของงานวิจัยส่วนใหญ่จะเลือกประยุกต์ใช้แนวคิด Walton (1974) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) สภาพแวดล้อม ส่วนบุคคล และสังคมโดยรอบของแต่ละบุคคล (ปกรณ ลิมโยธิน, 2555, หน้า 57) โดย Walton (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล พิจารณาจากคุณลักษณะ สภาพตัวบุคคลและหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้องค์การประสบ ความสำเร็จ (ภัสธารีย์ ขุมทรัพย์ดี, 2556) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ พนักงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสิ่งไม่ดีต่อร่างกาย โดยต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ครอบคลุมไปถึงการควบคุมเสียงกลืน และการรบกวนทางสายตา

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การให้โอกาสแก่พนักงาน เพื่อใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีค่า เกิดความรู้สึกท้าทายจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่ (Growth and Security) คือ การให้ความสนใจต่องานที่พนักงานได้รับมอบหมาย โดยต้องมีผลต่อการดำรงและเพิ่มความสามารถของตน ตลอดจนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในอนาคต และเปิดโอกาสในการพัฒนา ทักษะความสามารถเฉพาะทางในสายงานของตนด้วย

5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณ ได้รับความสำเร็จ และมีคุณค่าที่จะทำให้พนักงานลดหรือปราศจากอคติ การทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี การแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร และมองไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ธรรมนูญหรือธรรมาภิบาลในองค์กร (Constitutionalism) คือ วัฒนธรรมองค์การ ที่เคารพในสิทธิส่วนตัวของพนักงาน ยอมรับความขัดแย้งทางความคิด องค์กรมีการวางมาตรฐานการ ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การบริหารงานโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (The Total Life Space) คือ การทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับรางวัลต่าง ๆ

8) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relevance) คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่แสดงออกถึงการมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การกำจัดของเสีย นโยบายบริหารงาน การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง สังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดมุมมองที่ดีในความคิดของพนักงาน

ต่อมาแนวคิดของ Walton (1974) ได้ถูก Huse and Commings (1985) นำมาพัฒนา และเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวคิดองค์ประกอบที่ 1-7 เหมือนกัน แต่องค์ประกอบที่ 8 ได้ถูกเปลี่ยนเป็นความภาคภูมิใจขององค์การ (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของพนักงานที่ภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานและรับรู้ว่าการของตนได้ทำประโยชน์และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม (เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) และ ณัฐพงษ์ มาศจิราภา, 2559)

Guest (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานรวมถึงการออกแบบงาน การให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในงานของตน และสร้างความมั่นใจว่าพวกเขามีอิสระเพียงพอในบทบาทของตน โดยครอบคลุมถึงค่าจ้างที่ยุติธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าคนงานรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ตรงกับความพยายามและการมีส่วนร่วมของตน ซึ่งประกอบไปด้วย 1. โอกาสในการพัฒนาและการเติบโต ซึ่งช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 2. สภาพการทำงานที่ดี ซึ่งหมายความว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และ 3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้พนักงานมีเวลาเพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวควบคู่ไปกับความรับผิดชอบในการทำงาน

Jati et al. (2022) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ประกันสวัสดิการ บรรยากาศการทำงานที่ดี และความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ ดังที่เน้นในการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งมีองค์ประกอบคือ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งคนงานต้องรู้สึกว่าค่าจ้างของตนตรงกับความพยายามและทักษะของตน เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ 2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งพนักงานทุกคนสมควรได้รับสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความเป็นอยู่ที่ดีของตน โดยบริษัทต่าง ๆ จำเป็นต้องรักษาและปรับปรุงสภาพความปลอดภัยอย่างจริงจัง 3. ด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งบริษัทควรเสนอโปรแกรมที่ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี รวมถึงการดูแลสุขภาพทางแพทย์ กิจกรรมการออกกำลังกาย และการจัดการความเครียด เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. โอกาสในการเติบโต ซึ่งพนักงานให้ความสำคัญกับเส้นทางที่ชัดเจนสำหรับความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงการฝึกอบรมและการศึกษา ซึ่งช่วยให้พวกเขาเติบโตในสายอาชีพและมีแรงบันดาลใจอยู่เสมอ และ 5. การมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการทำงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการของบริษัททำให้พนักงานรู้สึกได้รับความเคารพและมีคุณค่า

ตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Walton (1974)	Huse and Comings (1985)	Guest (2022)	Jati et al. (2022)
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	/	/	/	/
2. การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่า เดินทาง มีความยุติธรรม	/	/	/	/
3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับ ความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน	/	/	/	/
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม	/	/	/	/
5. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความ กังวลใด ๆ			/	/
6. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือ วันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อนๆ อย่างเพียงพอ	/	/	/	/
7. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วน หนึ่งขององค์กร		/		

จากตารางที่ 2.3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนจากคำนิยามดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมในที่ทำงานที่ทำให้พนักงานมีความสุข สามารถเติบโตในสายอาชีพ และรู้สึกได้รับความเคารพและปลอดภัย โดยเน้นการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในองค์กรที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้อันมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน, การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจ, การเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง

2.4 ข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์

ภูมิทัศน์ของบริษัทที่ปรึกษาด้านเครือข่ายและความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลในประเทศไทยมีหลายแง่มุม และนำเสนอความท้าทายและโอกาสในการเติบโตหลายประการ บริษัทในภูมิภาคเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยและการควบคุมในการดำเนินงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม พวกเขาเผชิญกับอุปสรรคในการใช้ระบบรวมศูนย์ เนื่องจากข้อจำกัดของโครงสร้างพื้นฐานและการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะในสาขานี้ (Sanzogni, Whungsuriya, & Gray, 2008)

ประเด็นที่น่ากังวลประการหนึ่งคือ ความปลอดภัยของระบบธนาคารทางอินเทอร์เน็ตในประเทศไทย Subsorn, and Limwiriyakul (2012) เน้นย้ำถึงช่องโหว่ที่มีอยู่ในระบบเหล่านี้และความจำเป็นในการใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้นเพื่อปกป้องข้อมูลทางการเงินที่ละเอียดอ่อน นอกจากนี้ ในประเทศยังขาดหลักปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐาน ทำให้บริษัทต่างๆ มั่นใจได้ว่าระบบของตนได้รับการปกป้องอย่างเพียงพอเป็นเรื่องยาก (Chaiwut, & Rueangsirarak, 2022)

แม้จะมีอุปสรรคเหล่านี้ แต่ก็ยังมีศักยภาพอย่างมากที่จะเติบโตในอุตสาหกรรมที่ปรึกษาด้านความปลอดภัยในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เพิ่มขึ้น Chamola et al. (2021) เน้นย้ำถึงความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของความปลอดภัยทางไซเบอร์ในยุคดิจิทัลและความจำเป็นสำหรับบริษัทต่างๆ ในการจัดลำดับความสำคัญของมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อปกป้องข้อมูลของตนจากผู้ไม่ประสงค์ดี เนื่องจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ยังคงมีการพัฒนาและมีความซับซ้อนมากขึ้น ความต้องการบริการให้คำปรึกษาด้านความปลอดภัยจากผู้เชี่ยวชาญจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

บริษัทที่ทำการเก็บข้อมูลเป็นบริษัทผู้เชี่ยวชาญด้าน IT SECURITY & CYBERSECURITY ที่มีประสบการณ์ยาวนาน กว่า 20 ปี และเป็นบริษัทที่ให้บริการด้านการทดสอบเจาะระบบที่ได้รับการรับรองจากสถาบัน CREST รวมถึงได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ตรวจสอบ PCI DSS QSA และบริษัทยังได้ตระหนักถึงความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลลูกค้า จึงได้ได้รับประกาศนียบัตรรับรองมาตรฐาน ISO/IEC 27001 และมาตรฐานสากล ISO 22301:2012 (Business Continuity Management System: BCMS)

ประสบการณ์ในการให้บริการทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มากกว่า 100 องค์กร และมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญด้าน IT Security & Cybersecurity โดยมีการให้บริการลูกค้าที่รอบด้านตามหลักการ PPT (People Process Technology) ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการทั้งในด้านธุรกิจและระบบ IT เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ใช้บริการทั้งในและนอกองค์กร ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถหรือสร้างความแตกต่างในการแข่งขันทางธุรกิจ

การให้บริการของบริษัทฯ ดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยสนับสนุนให้ทีมงานค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและสอบประกาศนียบัตรเพื่อรับรองความรู้ความสามารถจากสถาบันที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล อาทิ

CISSP, SSCP, CSSLP, CISA, CISM, CGEIT, CRISC, CBCI, CFE, PECB: ISMS Lead Implementer, IRCA: ISMS Lead Auditor, IRCA: ITSMS & BCMS Provisional Auditor, SANS GIAC GPEN & GXPN, ITIL Expert, ITIL Foundation, COBIT 5 Foundation, Implementation และ Certified Assessor เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังร่วมมือกับสถาบันและองค์กรในระดับสากลในด้านการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่เป็นมาตรฐานสากลหลากหลายหลักสูตร เช่น (ISC)2, ITpreneurs, Comptia และ EC-Council เป็นต้น เพื่อให้ลูกค้าคนไทยและประเทศเพื่อนบ้านสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ในระดับสากลได้อย่างง่ายดาย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) เจาะลึกถึงการเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กร โดยตรวจสอบกรณีของเจ้าหน้าที่ในกรมศุลกากรในเขตใจกลางกรุงเทพฯ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ศูนย์กลางของความสัมพันธ์นี้ คือ ปัจจัยสำคัญหลายประการที่กำหนดความมุ่งมั่นขององค์กร ที่สำคัญที่สุดคือความรู้สึภาคภูมิใจในพันธกิจขององค์กรและการมีส่วนร่วมทางสังคม นอกจากนี้ การศึกษาชี้ให้เห็นถึงบทบาทสำคัญในการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและความเพียงพอของรายได้ควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่กลมกลืนกัน และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเชิงบวกระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งที่น่าสนใจคือ การวิจัยได้ค้นพบข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ตรงกันข้ามกับความคาดหวัง องค์กรประกอบต่างๆ เช่น การส่งเสริมความปลอดภัยและสุขอนามัยภายในสถานที่ทำงานไม่ได้มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นขององค์กรอย่างเห็นได้ชัดในทำนองเดียวกัน โอกาสในการเติบโตทั้งส่วนบุคคลและทางอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับประกันความมั่นคงในงานไม่พบว่าส่งผลกระทบต่อการอุทิศตนของบุคลากรต่อองค์กร โดยพื้นฐานแล้ว การศึกษาของ วรวรรณให้ความกระจ่างถึงความสัมพันธ์อันซับซ้อนระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านต่าง ๆ และความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร รายงานนี้ชี้ให้เห็นว่าในขณะที่ปัจจัยบางอย่าง เช่น ความภาคภูมิใจ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นขององค์กร ตัวชี้วัดทั่วไป อื่น ๆ ของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยอาจไม่มีอิทธิพลมากนักในการส่งเสริมความทุ่มเทของพนักงานต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ข้อมูลเชิงลึกที่ละเอียดถี่ถ้วนดังกล่าวมีคุณค่าอันล้ำค่าสำหรับองค์กรที่ต้องการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความภักดีและการอุทิศตนในหมู่พนักงานของตน

นิตยา วันทยานันท์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะยังคงอยู่ในบทบาทของตน โดยเน้นที่พยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลในจังหวัดสกลนคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถอดรหัสพลวัตเบื้องหลังการตัดสินใจของพยาบาลว่าจะอยู่ในตำแหน่งปัจจุบันหรือแสวงหาโอกาสจากที่อื่น ซึ่งในการพิจารณาตัวแปรต่างๆ มากมาย การค้นพบของนิตยาเผยให้เห็นถึงความแตกต่างที่โดดเด่นจากภูมิปัญญาดั้งเดิม น่าประหลาดใจที่ลักษณะส่วนบุคคลและสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งโดยทั่วไปสันนิษฐานว่ามีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจด้านอาชีพของบุคคลนั้น ไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ที่มองเห็นได้ชัดเจนกับความตั้งใจของพยาบาลที่จะยังคงอยู่

ในงานปัจจุบันของพวกเขา การออกจากความคาดหวังนี้เน้นย้ำถึงความซับซ้อนของกระบวนการตัดสินใจ และชี้ให้เห็นว่าตัวทำนายนายการรักษางานแบบดั้งเดิมอาจไม่ให้น้ำหนักเท่ากันในบริบทของบทบาทพนักงานชั่วคราวภายในสถานพยาบาล ทั้งนี้ ผลกระทบของการค้นพบเหล่านี้มีความลึกซึ้ง ซึ่งส่งสัญญาณถึงความจำเป็นในการประเมินสมมติฐานที่มีอยู่ใหม่เกี่ยวกับกลยุทธ์การรักษาพนักงาน แทนที่จะอาศัยเพียงตัวชี้วัดแบบเดิม ๆ เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือความรับผิดชอบของครอบครัว องค์กรอาจจำเป็นต้องนำแนวทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้นมาใช้ โดยคำนึงถึงความท้าทายและแรงจูงใจเฉพาะตัวของบุคลากรทางการแพทย์ชั่วคราว เมื่อได้รับความเข้าใจอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลักดันความตั้งใจของพยาบาลที่จะอยู่ต่อ สถาบันด้านการดูแลสุขภาพในจังหวัดสกลนครและที่อื่น ๆ สามารถปรับความพยายามในการรักษาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่หล่อเลี้ยงความมุ่งมั่นในระยะยาวและการมีส่วนร่วมในหมู่บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลชั่วคราว

กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2556) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปางด้วยการวิเคราะห์อย่างพิถีพิถัน การวิจัยได้เปิดเผยข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจเกี่ยวกับพลวัตที่เกิดขึ้นภายในบริบทขององค์กรโดยเฉพาะ ผลการวิจัยเผยให้เห็นภาพพนักงานสำนักงานเขตลำปาง ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับสูงอย่างน่าทึ่ง เมื่อเจาะลึกเข้าไป การศึกษาของกิตติพงศ์ ได้จัดอันดับสภาพแวดล้อมการทำงานในด้านต่างๆ ตั้งแต่ความภาคภูมิใจในองค์กรไปจนถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และแนวทางในการพัฒนาพนักงานและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรประกอบเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความมุ่งมั่นของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้ว ผลการศึกษาตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นขององค์กรที่แข็งแกร่งในหมู่พนักงานธนาคาร โดยมีลักษณะพิเศษ คือ การอุทิศตนอย่างแรงกล้าต่อบทบาทของพวกเขา ความปรารถนาอันแน่วแน่ที่จะคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการวางแผนที่แน่วแน่กับเป้าหมายและค่านิยมที่ครอบคลุมของสถาบัน นอกจากนี้ ยังพบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กร โดยแต่ละด้านแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับปานกลางแต่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยืนยันถึงความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร สิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือแง่มุมของความเสมอภาคและความยุติธรรมภายในองค์กร ซึ่งกลายเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการขับเคลื่อนความมุ่งมั่นขององค์กรในหมู่พนักงานของธนาคาร สิ่งนี้เน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญที่เกิดจากการปฏิบัติที่เท่าเทียมและความเป็นธรรมในการเสริมสร้างความรู้สึกรักดีและการอุทิศตนในหมู่พนักงาน

ธัชกร ส่วนพราย (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท- ปาล์มสปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ในเชิงบวกเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานรายงานว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยด้านความปลอดภัยและความมั่นคง ควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมสิทธิส่วนบุคคล นอกจากนี้ การวิจัยยังเน้นย้ำถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงทางการเงินและยุติธรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังตอกย้ำถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงานภายในองค์กร

ซึ่งบ่งบอกถึงวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาพนักงานไว้ นอกจากนี้ การศึกษายังระบุถึงความพึงพอใจในระดับปานกลางโดยคำนึงถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน และการบรรลุความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบทางวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้พนักงานยังแสดงความพึงพอใจในระดับปานกลางต่อผลกระทบต่อสังคมของบริษัท ซึ่งบ่งชี้ถึงความปรารถนาที่จะมีความสอดคล้องระหว่างงานของตนกับเป้าหมายทางสังคมในวงกว้างมากขึ้น ในส่วนของ การทดสอบสมมติฐาน งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าสนใจเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ รายได้ สถานะ ระดับการศึกษา และการดำรงตำแหน่ง ต่อการรับรู้ของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน สิ่งที่น่าสนใจแม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละพนักงาน แต่ก็ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างที่มีนัยสำคัญในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ซึ่งบ่งบอกถึงประสบการณ์ที่สอดคล้องกันในกลุ่มประชากรภายในบริษัท ปาล์ม สปริงส์ เพลส จำกัด

Takami (2023) ศึกษาเกี่ยวกับ การทำงานทางไกลและความเป็นอยู่ที่ดีในยุคหลังโควิด-19 และค้นพบว่า การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ส่งผลกระทบอย่างมากต่อชีวิตของทุกคนทั่วโลก ตัวอย่างเช่น แม้ว่าอัตราการว่างงานของญี่ปุ่นไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างน่าทึ่งในช่วงที่เกิดโรคระบาด แต่จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ได้ทำงานเพิ่มขึ้นชั่วคราว โดยถึงจุดสูงสุดในเดือนเมษายน 2020 การขยายตัวของการทำงานทางไกลเป็นปรากฏการณ์ลักษณะเฉพาะของการระบาดใหญ่ อัตราการดำเนินการทำงานจากระยะไกลเพิ่มขึ้นอย่างน่าทึ่งในเดือนเมษายน 2020 เมื่อรัฐบาลแห่งชาติประกาศภาวะฉุกเฉินครั้งแรกเพื่อตอบสนองต่อการระบาดระลอกแรก อย่างไรก็ตาม งานระยะไกลมักไม่ดำเนินต่อไปหลังจากประกาศดังกล่าวถูกยกเลิก นอกจากนี้ ไม่ใช่ทุกคนที่เปลี่ยนมาทำงานจากระยะไกลในช่วงที่เกิดโรคระบาด และอัตราการทำงานจากระยะไกลก็มีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรม อาชีพ ขนาดบริษัท และภูมิภาคที่พักอาศัย ดังนั้นวิธีประเมินการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คนจึงมีความสำคัญ ภายใต้การแพร่กระจายของการติดเชื้อ การลดการเดินทางด้วยการทำงานทางไกลอาจได้รับการประเมินเชิงบวกต่อสุขภาพของผู้คน เนื่องจากมีส่วนช่วยลดความเสี่ยงในการติดเชื้อ นอกจากนี้ความเป็นอยู่ที่ดีสามารถประเมินได้ในแง่ของสุขภาพและแง่มุมที่หลากหลาย เช่น การใช้เวลาในแต่ละวัน คุณภาพของงาน และความเป็นอยู่ที่ดีเชิงอัตวิสัย

Paul and Perwez (2023) ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อทุนจิตวิทยาของผู้นำองค์กรที่ใช้โครงข่ายประสาทเทียม: การศึกษาการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานแบบผสมผสานมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและทุนทางจิตของผู้นำองค์กรโดยใช้แบบจำลองโครงข่ายประสาทเทียม (ANN) ซึ่งการศึกษานี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวาง ใช้แบบสอบถามแบบมีโครงสร้างเพื่อรวบรวมคำตอบ 268 ข้อจากผู้นำองค์กรโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก ข้อมูลที่รวบรวมได้รับการวิเคราะห์โดยใช้แบบจำลอง ANN ในอินเทอร์เฟซ Python โดยผลการวิจัย พบว่า การฝึกอบรมและทดสอบโมเดลของ ANN พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและทุนทางจิตวิทยาระหว่างผู้นำองค์กร ค่า R-squared สำหรับความหวัง ประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่น และการมองโลกในแง่ดีคือ 85.19%, 82.08%, 78.55% และ 81.08% ตามลำดับในชุดทดสอบ และ 81.30%, 78.95%, 76.52% และ 71.41% ในชุดทดสอบ

Fikri and Soedarsa (2023) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการระบาดของ Covid-19 ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจในทุกด้านอย่างลึกซึ้ง รวมถึงการดำเนินงานของบริษัทต่าง ๆ ทั่วโลก แม้ว่าธุรกิจต่างๆ จะดำเนินกิจการได้โดยไม่ถูกจำกัด แต่ตอนนี้พวกเขาพบว่าตัวเองถูกบังคับให้ใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น การเว้นระยะห่างทางกายภาพ การปรับระบบ และการจัดการการทำงานจากระยะไกล เพื่อลดการแพร่กระจายของไวรัส การเปลี่ยนแปลงสู่ 'ความปกติใหม่' นี้สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่ยั่งยืนของวิกฤตโลกที่มีต่อพลวัตขององค์กร ทั้งนี้เมื่อเทียบกับสถานการณ์หลังจากการระบาดนี้ การศึกษานี้พยายามที่จะตรวจสอบการมีส่วนร่วมที่ซับซ้อนระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลกระทบโดยรวมต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่สำนักงาน PTPN VII Bandar Lampung ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลข้อค้นพบและการอภิปรายในเวลาต่อมาทำให้ได้ข้อสรุปที่น่าสังเกต เห็นได้ชัดว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน PTPN VII Bandar Lampung โดยเน้นถึงความสำคัญของการส่งเสริมพนักงานที่มีแรงบันดาลใจท่ามกลางสถานการณ์ที่ท้าทาย ในทางกลับกัน การศึกษาพบว่าความขัดแย้งในการทำงานส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นของกลยุทธ์การแก้ไขข้อขัดแย้งในการรักษาประสิทธิภาพการทำงานในช่วงวิกฤต นอกจากนี้ การศึกษายังเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน

ตารางที่ 2.4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555)	การเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความมุ่งมั่นขององค์กร
นิตยา วันทยานันท์ (2556)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะยังคงอยู่ในบทบาทของตน
กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2556)	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ธีชกร ส่วนพราย (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
Takami (2023)	การทำงานทางไกลและความเป็นอยู่ที่ดีในยุคหลังโควิด-19
Paul and Perwez (2023)	อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อทุนจิตวิทยาของผู้นำองค์กรที่ใช้โครงข่ายประสาทเทียม
Fikri and Soedarsa (2023)	การระบาดของ Covid-19 ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตทางสังคมและเศรษฐกิจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19 กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน โดยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มพนักงาน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 83 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรของระดับตำแหน่งงาน

ระดับของตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
- Associate Consultant / Junior Officer	16
- Consultant / Officer	18
- Senior Consultant / Senior Officer	16
- Assistant Manager	7
- Manager	21
- Senior Manager	2
- Director	2
- C-Level	4
รวม	86

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 5 ข้อ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 เพศชาย/หญิง โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
2. 25 - 35 ปี
3. 36 - 45 ปี
4. มากกว่า 45 ปี

คำถามข้อที่ 3 ระดับการศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ปริญญาตรี
2. ปริญญาโท
3. สูงกว่าปริญญาโท

คำถามข้อที่ 4 ระดับของตำแหน่งงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียว จากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal scale) แบ่งเป็น 9 ประเภท ได้แก่

1. Associate Consultant / Junior Officer
2. Consultant / Officer
3. Senior Consultant / Senior Officer
4. Assistant Manager
5. Manager
6. Senior Manager
7. Director
8. Senior Director
9. C-Level

คำถามข้อที่ 5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงข้อเดียวจากคำตอบที่มีให้เลือกเป็นแบบรายการ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

1. ต่ำกว่า 1 ปี
2. 1 – 2 ปี
3. 3 – 4 ปี
4. ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีจำนวน 23 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนด ค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) และพนารัตน์ บุญล้อม (2563) ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------|
| 1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. สุขอนามัยในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. องค์กรและการจัดการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. สภาพแวดล้อมทางสังคม | จำนวน 3 ข้อ |
| 6. เทคโนโลยีและนวัตกรรม | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ สุธาสินี สุพิชญางกูร (2557) ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. การได้มาซึ่งความรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การสร้างองค์ความรู้ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ | จำนวน 6 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 7 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ พนารัตน์ บุญล้อม (2563)

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วจะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ เป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลความหมายระดับคะแนน

การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการความรู้ในองค์กร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.2 การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก (คะแนน)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความความของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านบุคคล

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยของการจัดการความรู้ในองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง การจัดการความรู้ในองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19 กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และคุณภาพชีวิตในองค์กรที่เกี่ยวข้องจากหนังสือวิชาการ บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความสอดคล้อง ครอบคลุมและตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ในองค์กร และคุณภาพชีวิตในองค์กร โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - objective congruence index: IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดในแต่ละด้านและตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลักจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.5 ให้นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง
R หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.4.2 เตรียมแบบสอบถามที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่เรียบร้อย

3.4.3 ผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามตามประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 83 ชุด ในระหว่างเดือนกรกฎาคม - สิงหาคม พ.ศ. 2567

3.4.4 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากมีความสมบูรณ์ในการตอบจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับการรับรู้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยการจัดการความรู้องค์กร และคุณภาพชีวิตในองค์กร โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการสรุปและอธิบายลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ โดยไม่ได้มีการอ้างอิงหรือสรุปผลไปสู่ประชากรที่ใหญ่กว่า ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหรือการทดลอง มักจะนำมาจัดระเบียบและนำเสนอด้วยสถิติพรรณนา เพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูลได้ง่ายยิ่งขึ้น โดยสถิติพรรณนาแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Measures of Central Tendency) เป็นการหาค่าตัวแทนของข้อมูลทั้งหมด เพื่ออธิบายว่าข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ใกล้เคียงกับค่าใด ค่าที่นิยมใช้ในการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง ได้แก่
 - ค่าเฉลี่ย (Mean) คือ ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด หารด้วยจำนวนข้อมูล
 - มัธยฐาน (Median) คือ ค่าที่อยู่ตรงกลางของข้อมูล เมื่อเรียงข้อมูลจากน้อยไปมาก หรือมากไปน้อย
 - ฐานนิยม (Mode) คือ ค่าที่เกิดขึ้นมากที่สุดในชุดข้อมูล
- 2) การวัดการกระจาย (Measures of Dispersion) เป็นการวัดว่าข้อมูลแต่ละค่ามีการกระจายตัวออกจากค่าเฉลี่ยมากน้อยเพียงใด ค่าที่นิยมใช้ในการวัดการกระจาย ได้แก่
 - พิสัย (Range) คือ ผลต่างระหว่างค่าสูงสุดและค่าต่ำสุดของข้อมูล

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) คือ ค่าที่บอกว่าข้อมูลแต่ละค่าอยู่ห่างจากค่าเฉลี่ยโดยเฉลี่ยเท่าใด
- ความแปรปรวน (Variance) คือ กำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อ คุณภาพชีวิตในองค์กร ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระจากกัน ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขนาดตัวอย่างของทั้ง 2 กลุ่ม ได้ค่าสถิติ t และค่า p-value หากค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (เช่น 0.05) แสดงว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และใช้ One-Way ANOVA (Analysis of Variance) สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ที่เป็นอิสระจากกัน วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อดูว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ โดยจะพิจารณาจากความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม และความแปรปรวนภายในกลุ่ม จะได้ค่าสถิติ F และค่า p-value หากค่า p-value น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (เช่น 0.05) แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของทุกคู่กลุ่มย่อย โดยจะพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขนาดตัวอย่างของแต่ละกลุ่ม จะได้ค่า LSD ซึ่งใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่กลุ่ม หากค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม แตกต่างมากกว่าค่า LSD แสดงว่าค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม นั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter (Green, 1991; Jenkins & Quintana-Ascencio, 2020) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Dependent variable) 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (Independent variables) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อดูว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตาม และมีอิทธิพลมากน้อยแค่ไหน สร้างสมการที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ โดยสมการจะอยู่ในรูปแบบเส้นตรง (Linear equation) สมการถดถอยที่ประกอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์ (Coefficients) ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวต่อตัวแปรตาม และค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมของสมการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้ที่มียุทธศาสตร์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19 กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์” ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ได้ ในการแปลความหมาย ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
F	หมายถึง	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
S.E.b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่า b
R	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ R
Adjust R ²	หมายถึง	ค่า R ² ที่ปรับแล้ว
*	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
t-test	หมายถึง	สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม
F-test	หมายถึง	สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ 2 กลุ่มขึ้นไป

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percent)
เพศ		
- ชาย	30	34.88
- หญิง	56	65.12
รวม	86	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีเพศหญิงจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12 และมีเพศชายจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percent)
อายุ		
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	10	11.63
- 25 - 35 ปี	42	48.84
- 36 - 45 ปี	23	26.74
- มากกว่า 45 ปี	11	12.79
รวม	86	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.74 ตามด้วยกลุ่มที่มีอายุระหว่าง มากกว่า 45 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79 และกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percent)
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	65	75.58
- ปริญญาโท	17	19.77
- สูงกว่าปริญญาโท	4	4.65
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.58 รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 และจำนวนน้อยที่สุดคือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกระดับของตำแหน่งงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percent)
ระดับของตำแหน่งงาน		
- Associate Consultant / Junior Officer	16	18.60
- Consultant / Officer	18	20.93
- Senior Consultant / Senior Officer	16	18.60
- Assistant Manager	7	8.14
- Manager	21	24.42
- Senior Manager	2	2.33
- Director	2	2.33
- C-Level	4	4.65
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระดับของตำแหน่งงาน Manager จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 รองลงมาคือระดับของตำแหน่งงาน Consultant / Officer จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 ตามด้วยระดับของตำแหน่งงาน Associate Consultant / Junior Officer และ Senior Consultant / Senior Officer ที่มีจำนวนเท่ากัน คือ ตำแหน่งละ 16 คน คิดเป็นตำแหน่งร้อยละ 18.60 ตามด้วยระดับของตำแหน่งงาน Assistant Manager จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.14 ตามด้วยระดับของตำแหน่งงาน Senior Manager และ Director ที่มีจำนวนเท่ากัน คือ ตำแหน่งละ 2 คน คิดเป็นตำแหน่งร้อยละ 2.33 และระดับของตำแหน่งงาน C-Level จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percent)
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	11	12.79
- 1 – 2 ปี	43	50.00
- 3 – 4 ปี	15	17.44
- ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	17	19.77
รวม	86	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 ตามมาด้วยคือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3 – 4 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประกอบด้วย ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	3.36	0.77	ปานกลาง	2
2. สุขอนามัยในงาน	3.26	0.60	ปานกลาง	3
3. องค์กรและการจัดการ	3.16	0.76	ปานกลาง	4
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.08	0.62	ปานกลาง	6
5. สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.86	0.62	มาก	1
6. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.11	0.70	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.30	0.68	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 5. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.86 อันดับรองมาคือข้อ 1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามมาด้วยข้อ 2. สุขอนามัยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 ข้อ 3. องค์กรและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.16 ข้อ 6. เทคโนโลยีและ

นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.11 และอันดับสุดท้าย ข้อ 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า

ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต	3.53	0.89	มาก	1
2. ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	3.31	0.88	ปานกลาง	2
3. องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.23	0.92	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.36	0.90	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.53 อันดับรองมาคือข้อ 2. ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และอันดับสุดท้าย ข้อ 3. องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัยในงาน

สุขอนามัยในงาน	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาดสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.49	0.79	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย	3.40	0.76	ปานกลาง	3

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัยในงาน (ต่อ)

สุขอนามัยในงาน	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	2.64	0.87	ปานกลาง	5
4. ท่านพึงพอใจกับมาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงาน	3.41	0.73	มาก	2
5. ท่านคิดว่ามาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงานมีประสิทธิภาพ	3.35	0.70	ปานกลาง	4
ภาพรวม	3.26	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าสุขอนามัยในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 4. ท่านพึงพอใจกับมาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามมาด้วยข้อ 5. ท่านคิดว่ามาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และอันดับสุดท้าย ข้อ 3. องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ

องค์กรและการจัดการ	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรมีกระบวนการจัดการที่ชัดเจน	3.07	0.85	ปานกลาง	3
2. องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย แผนงาน และความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.14	0.86	ปานกลาง	2
3. กระบวนการจัดการภายในองค์กรส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน	3.27	1.03	ปานกลาง	1
ภาพรวม	3.16	0.91	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าองค์กรและการจัดการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 3. กระบวนการจัดการภายในองค์กรส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 อันดับรองมาคือข้อ 2. องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับ

เป้าหมาย แผนงาน และความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และอันดับสุดท้าย
ข้อ 1. องค์กรมีกระบวนการจัดการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.07 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.90	0.67	ปานกลาง	3
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	3.05	0.67	ปานกลาง	2
3. ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินปรับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	3.29	0.82	ปานกลาง	1
ภาพรวม	3.08	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 3. ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินปรับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 อันดับรองมาคือข้อ 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และอันดับสุดท้าย ข้อ 1. ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

สภาพแวดล้อมทางสังคม	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.99	0.73	มาก	1
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.95	0.70	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.63	0.65	มาก	3
ภาพรวม	3.86	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 1. ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.99 อันดับรองมาคือข้อ 2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และอันดับสุดท้าย ข้อ 3. ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอ และทันสมัยเหมาะสมในการทำงาน	3.12	0.76	ปานกลาง	3
2. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	3.20	0.79	ปานกลาง	2
3. องค์กรของท่านมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.10	0.80	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.31	0.80	ปานกลาง	1
5. องค์กรของท่านมีรางวัลหรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.83	1.01	ปานกลาง	5
ภาพรวม	3.11	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 4. องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 อันดับรองมาคือข้อ 2. องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามมาด้วยข้อ 1. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอและทันสมัยเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.12 ข้อ 3. องค์กรของท่านมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.10 และอันดับสุดท้าย ข้อ 5. องค์กรของท่านมีรางวัลหรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.83 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ในองค์กร

ที่ประกอบด้วย การได้มาซึ่งความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ในองค์กร ภาพรวม

การจัดการความรู้ในองค์กร	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การได้มาซึ่งความรู้	3.34	0.80	ปานกลาง	2
2. การสร้างองค์ความรู้	2.97	0.63	ปานกลาง	4
3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	3.22	0.77	ปานกลาง	3
4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	3.49	0.67	มาก	1
ภาพรวม	3.25	0.72	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าการจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.49 อันดับรองมาคือข้อ 1. การได้มาซึ่งความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามมาด้วยข้อ 3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. การสร้างองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ย 2.97 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการได้มาซึ่งความรู้

การได้มาซึ่งความรู้	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรของท่านกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	3.41	0.90	มาก	2
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร และสนับสนุนสมรรถนะหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น	3.52	0.89	มาก	1
3. องค์กรของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้	3.13	0.89	ปานกลาง	4
4. องค์กรของท่านมีกระบวนการค้นหา รวบรวม และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	3.29	0.85	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.34	0.88	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าการได้มาซึ่งความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรและสนับสนุนสมรรถนะหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 อันดับรองมาคือข้อ 1. องค์กรของท่านกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามมาด้วยข้อ 4. องค์กรของท่านมีกระบวนการค้นหา รวบรวม และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.29 และอันดับสุดท้าย ข้อ 3. องค์กรของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสร้างองค์ความรู้

การสร้างองค์ความรู้	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับคนในองค์กร แสดงความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันภายในองค์กร	2.15	0.58	น้อย	3
2. องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากอีกคนหนึ่ง ไปสู่อีกคนหนึ่ง	3.41	0.91	มาก	1
3. องค์กรของสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการประชุม การสัมมนาภายในองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ	3.34	0.88	ปานกลาง	2
ภาพรวม	2.97	0.79	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าการสร้างองค์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 2. องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากอีกคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.41 อันดับรองมาคือข้อ 3. องค์กรของสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการประชุม การสัมมนาภายในองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และอันดับสุดท้าย ข้อ 1. ท่านมีโอกาสได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับคนในองค์กร แสดงความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดเก็บและสืบค้นความรู้

การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนสามารถสืบค้นความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว	3.08	0.87	ปานกลาง	5
2. องค์กรมีระบบจัดการความรู้ตรงต่อความต้องการของบุคลากร	3.09	0.83	ปานกลาง	4
3. ความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ	3.48	0.89	มาก	1
4. องค์กรมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ขององค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร	3.23	0.85	ปานกลาง	2
5. องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร	3.22	0.87	ปานกลาง	3
ภาพรวม	3.22	0.86	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าการจัดเก็บและสืบค้นความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 3. ความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.48 อันดับรองมาคือข้อ 4. องค์กรมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ขององค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามมาด้วยข้อ 5. องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.22 ข้อ 2. องค์กรมีระบบจัดการความรู้ตรงต่อความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.09 และอันดับสุดท้าย ข้อ 1. องค์กรมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนสามารถสืบค้นความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้

การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.70	0.87	มาก	1
2. องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.42	0.80	มาก	5
3. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน	3.48	0.88	มาก	4
4. การถ่ายทอดความรู้ในองค์กรทำให้ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	3.57	0.80	มาก	2
5. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยจัดระบบความคิดในการปฏิบัติงานได้	3.55	0.66	มาก	3
6. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	3.24	0.72	ปานกลาง	6
ภาพรวม	3.49	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่าการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดข้อ 1. ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.70 อันดับรองมาคือข้อ 4. การถ่ายทอดความรู้ในองค์กรทำให้ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามมาด้วยข้อ 5. ท่านสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยจัดระบบความคิดในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.55 ข้อ 3. องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 ข้อ 2. องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และอันดับสุดท้าย ข้อ 6. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.01	0.71	ปานกลาง	6
2. การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง มีความยุติธรรม	2.76	0.91	ปานกลาง	7
3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน	3.27	0.83	ปานกลาง	2
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.15	0.94	ปานกลาง	3
5. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ	3.07	0.92	ปานกลาง	5
6. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อนๆ อย่างเพียงพอ	3.10	0.93	ปานกลาง	4
7. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.58	0.83	มาก	1
ภาพรวม	3.13	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดในข้อ 7. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.58 อันดับรองมาคือข้อ 3. ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามมาด้วยข้อ 4. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.15 ข้อ 6. ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.10 ข้อ 5. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 ข้อ 1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย และอันดับสุดท้าย ข้อ 2. การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.76 ตามลำดับ

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	3.26	0.63	1.41	0.16
หญิง	3.07	0.60		

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้การทดสอบ Independent samples t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของเพศชายอยู่ที่ 3.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.63 ขณะที่ค่าเฉลี่ยของเพศหญิงอยู่ที่ 3.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.60 ค่าทดสอบ t-test ที่ได้จากการวิเคราะห์คือ 1.41 และค่า Sig. (p-value) เท่ากับ 0.16 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ ผู้วิจัยใช้ One - way ANOVA สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามอายุ

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.88	18.00	1.05	1.60	0.09
Within Groups	43.88	67.00	0.65		
Total	62.76	85.00			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบ One - way ANOVA พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.09 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ ผู้วิจัยใช้ One - way ANOVA สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4.12	18.00	0.23	0.71	0.79
Within Groups	21.61	67.00	0.32		
Total	25.73	85.00			

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบ One - way ANOVA พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.79 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับ ผู้วิจัยใช้ One - way ANOVA สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไป เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามระดับของตำแหน่งงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	65.78	18.00	3.65	0.86	0.63
Within Groups	285.30	67.00	4.26		
Total	351.08	85.00			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามระดับของตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบ One - way ANOVA พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.63 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.81	18.00	1.05	1.20	0.29
Within Groups	58.40	67.00	0.87		
Total	77.21	85.00			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้การทดสอบ One - way ANOVA พบว่า ค่า Sig. มีค่า
เท่ากับ 0.29 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผล
ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 สุขอนามัยในงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 องค์กรและการจัดการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 สภาพแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอย
พหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตในองค์กร (ตัวแปรตาม)

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.79	0.62	0.60	0.39

จากตารางที่ 4.24 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.79
ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมารวมกัน 6 ตัว มีความแม่นยำในการ
พยากรณ์ 62% ส่วนที่เหลืออีก 38% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจาก
ตัวแปรตามเท่ากับ 0.39

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.19	0.33			0.57	0.57
1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	0.05	0.07	0.06		0.69	0.49
2. สุขอนามัยในงาน	0.14	0.11	0.13		1.26	0.21
3. องค์กรและการจัดการ	0.11	0.09	0.14		1.28	0.21
4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.25	0.09	0.25		2.68	0.01
5. สภาพแวดล้อมทางสังคม	0.08	0.08	0.08		1.07	0.29
6. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.29	0.10	0.33		3.00	0.00

จากตารางที่ 4.25 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.05 และค่า S.E. เท่ากับ 0.07 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.06 และ t-value เท่ากับ 0.69 โดยมี p-value เท่ากับ 0.49 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

2. สุขอนามัยในงาน มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.14 และค่า S.E. เท่ากับ 0.11 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.13 และ t-value เท่ากับ 1.26 โดยมี p-value เท่ากับ 0.21 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

3. องค์กรและการจัดการ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.11 และค่า S.E. เท่ากับ 0.09 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.14 และ t-value เท่ากับ 1.28 โดยมี p-value เท่ากับ 0.21 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.25 และค่า S.E. เท่ากับ 0.09 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.25 และ t-value เท่ากับ 2.68 โดยมี p-value เท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าปัจจัยนี้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

5. สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.08 และค่า S.E. เท่ากับ 0.08 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.08 และ t-value เท่ากับ

1.07 โดยมี p-value เท่ากับ 0.29 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

6. เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.29 และค่า S.E. เท่ากับ 0.10 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.33 และ t-value เท่ากับ 3.00 โดยมี p-value เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าปัจจัยนี้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยคะแนนดิบ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน = 0.25 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ + 0.29 (เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยคะแนนมาตรฐาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน = 0.25 (ค่าตอบแทนและสวัสดิการ) + 0.33 (เทคโนโลยีและนวัตกรรม)

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่วนปัจจัยความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ สภาพแวดล้อมทางสังคม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 การได้มาซึ่งความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 การสร้างองค์ความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.4 การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) การจัดการความรู้ในองค์กร (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตในองค์กร (ตัวแปรตาม)

R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.70	0.48	0.46	0.45

จากตารางที่ 4.26 พบว่าการจัดการความรู้ในองค์กรมีสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.70 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดมารวมกัน 4 ตัว มีความแม่นยำในการพยากรณ์ 48% ส่วนที่เหลืออีก 52% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.45

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

การจัดการความรู้ในองค์กร	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.07	0.27			3.98	0.00
1. การได้มาซึ่งความรู้	0.24	0.12	0.31		2.03	0.05
2. การสร้างองค์ความรู้	-0.04	0.13	-0.04		-0.29	0.77
3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	0.21	0.10	0.26		2.06	0.04
4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	0.20	0.14	0.22		1.43	0.16

จากตารางที่ 4.5.9 พบว่าผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter เพื่อแสดงผลของการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กรมีรายละเอียดดังนี้

1. การได้มาซึ่งความรู้ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.24 และค่า S.E.เท่ากับ 0.12 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.31 และ t-value เท่ากับ 2.03 โดยมี p-value เท่ากับ 0.05 ซึ่งเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าปัจจัยนี้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

2. การสร้างองค์ความรู้ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ -0.04 และค่า S.E.เท่ากับ 0.13 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ -0.04 และ t-value เท่ากับ -0.29 โดยมี p-value เท่ากับ 0.77 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยกมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

3. การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ 0.21 และค่า S.E.เท่ากับ 0.10 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.26 และ t-value เท่ากับ 2.06 โดยมี p-value เท่ากับ 0.04 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าปัจจัยนี้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

4. การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่า Unstandardized Coefficient B เท่ากับ -0.20 และค่า S.E.เท่ากับ 0.14 โดยมีค่า Beta (Standardized Coefficient) เท่ากับ 0.22 และ t-value เท่ากับ 1.43 โดยมี p-value เท่ากับ 0.16 ซึ่งบ่งบอกว่าปัจจัยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยกมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยคะแนนดิบ

การจัดการความรู้ในองค์กร = 0.24 (การได้มาซึ่งความรู้) + 0.21 (การจัดเก็บและสืบค้นความรู้)

สมการถดถอยที่คำนวณได้โดยคะแนนมาตรฐาน

การจัดการความรู้ในองค์กร = 0.31 (การได้มาซึ่งความรู้) + 0.26 (การจัดเก็บและ
สืบค้นความรู้)

สรุปได้ว่าการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ คือ การได้มาซึ่งความรู้ การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ ส่วนปัจจัยการสร้างองค์ความรู้
การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตใน
องค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ จำนวน 83 คน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice question) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS ซึ่งรวมถึงสถิติที่ใช้ เช่น ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และใช้ One-Way ANOVA สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อยที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป พร้อมทั้งการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบประเด็นต่าง ประกอบด้วย ประการที่ 1 ด้านเพศซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.12 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 ประการที่ 2 ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84 ลำดับถัดมา คือ ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.74 และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79 ส่วนกลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ประการที่ 3

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 75.58 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 และกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 ประการที่ 4 ด้านระดับของตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง Manager จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 รองลงมาคือ Consultant / Officer จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.93 ตามด้วย Associate Consultant / Junior Officer และ Senior Consultant / Senior Officer ซึ่งมีจำนวนเท่ากันที่ 16 คน คิดเป็นตำแหน่งละร้อยละ 18.60 และตำแหน่ง Assistant Manager มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.14 ส่วนตำแหน่ง Senior Manager และ Director มีจำนวนเท่ากันที่ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.33 และตำแหน่ง C-Level จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65 และสุดท้าย ประการที่ 5 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ลำดับถัดมาคือ ระยะเวลา 5 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 ตามด้วยระยะเวลา 3-4 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 17.44 และระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.86 อันดับรองมาคือ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 3.36 ตามมาด้วย สุขอนามัยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 องค์กรและการจัดการ มีค่าเฉลี่ย 3.16 เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.11 และอันดับสุดท้าย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีการสรุปเป็นรายด้านดังนี้

5.1.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า

จากการวิเคราะห์พบว่าความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.53 อันดับรองมาคือ ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะ เพื่อให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ย 3.31 และอันดับสุดท้าย องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามลำดับ

5.1.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขอนามัย ในงาน

จากการวิเคราะห์พบว่าสุขอนามัยในงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.49 อันดับรองมาคือ ท่านพึงพอใจกับมาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามมาด้วย องค์กรของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.40 ต่อมาคือ ท่านคิดว่ามาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.35 และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 2.64 ตามลำดับ

5.1.2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ

จากการวิเคราะห์พบว่าองค์กรและการจัดการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ กระบวนการจัดการภายในองค์กร ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.16 อันดับรองมาคือ องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย แผนงาน และความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.14 และอันดับสุดท้ายคือ องค์กรมีกระบวนการจัดการที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.07 ตามลำดับ

5.1.2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการวิเคราะห์พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินปรับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.29 อันดับรองมาคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

5.1.2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม

จากการวิเคราะห์พบว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.99 อันดับรองมาคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย 3.95 และอันดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับการยอมรับและได้รับความชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

5.1.2.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

จากการวิเคราะห์พบว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.31 อันดับรองมาคือคือ องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.20 ตามมาด้วย องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอและทันสมัยเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.12 องค์กรของท่านมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.10 และอันดับสุดท้าย องค์กรของท่านมีรางวัลหรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ย 2.83 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ในองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความรู้ในองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.49 อันดับรองมาคือ การได้มาซึ่งความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.34 ตามมาด้วย การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.22 และอันดับสุดท้าย การสร้างองค์ความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.97 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีการสรุปเป็นรายด้านดังนี้

5.1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ ด้านการได้มาซึ่งความรู้

จากการวิเคราะห์พบว่า การได้มาซึ่งความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรและสนับสนุนสมรรถนะหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.52 อันดับรองมาคือ องค์กรของท่านกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามมาด้วย องค์กรของท่านมีกระบวนการค้นหา รวบรวม และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย

3.29 และอันดับสุดท้าย องค์กรของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ ด้านการสร้างองค์ความรู้

จากการวิเคราะห์พบว่าการสร้างองค์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากอีกคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง มีค่าเฉลี่ย 3.41 อันดับรองมาคือ องค์กรของสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการประชุม การสัมมนาภายในองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.34 และอันดับสุดท้าย ท่านมีโอกาสได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับคนในองค์กร แสดงความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.15 ตามลำดับ

5.1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้

จากการวิเคราะห์พบว่าการจัดเก็บและสืบค้นความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ มีค่าเฉลี่ย 3.48 อันดับรองมาคือ องค์กรมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ของขององค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 3.23 ตามมาด้วย องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.22 องค์กรมีระบบจัดการความรู้ตรงต่อความต้องการของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.09 และอันดับสุดท้าย องค์กรมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนสามารถสืบค้นความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.08 ตามลำดับ

5.1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดการความรู้ ด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้

จากการวิเคราะห์พบว่าการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.70 อันดับรองมาคือ การถ่ายทอดความรู้ในองค์กรทำให้ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.57 ตามมาด้วย ท่านสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยจัดระบบความคิดในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ย 3.55 องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อถ่ายทอดความรู้

ใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.42 และอันดับสุดท้าย องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้ อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.24 ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า การได้มาซึ่งความรู้โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.58 อันดับรองมาคือ ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่อง การปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ย 3.27 ตามมาด้วย ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.15 ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อนๆ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.10 ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.07 เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย และอันดับสุดท้าย การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง มีความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.76 ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับของตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.16 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.09 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษา พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.79 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับของตำแหน่งงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.63 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระดับของตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งมีความมากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.49 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าไม่นัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 สุขอนามัยในงาน พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสุขอนามัยในงานไม่นัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.3 องค์กรและการจัดการ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.21 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าองค์กรและการจัดการไม่นัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.5 สภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.29 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่นัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าเทคโนโลยีและนวัตกรรมมีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 การได้มาซึ่งความรู้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.05 ซึ่งเท่ากับเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าการได้มาซึ่งความรู้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.2 การสร้างองค์ความรู้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.77 ซึ่งบ่งบอกว่าการสร้างองค์ความรู้ไม่นัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ่อยอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.04 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ 0.05 บ่งบอกว่าการจัดเก็บและสืบค้นความรู้มีนัยสำคัญทางสถิติและมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

สมมติฐานที่ 3.4 การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.16 ซึ่งบ่งบอกว่าการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและส่งผลกระทบบ้างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	t/f	sig	แปลผล
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน			
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	t = 1.41	sig 0.16	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน	f = 1.60	sig 0.09	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษา	f = 0.71	sig 0.79	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระดับของตำแหน่งงาน	f = 0.86	sig 0.63	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	f = 1.20	sig 0.29	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร			
สมมติฐานที่ 2.1 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	t = 0.69	sig 0.49	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 สุขอนามัยในงาน	t = 1.26	sig 0.21	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 องค์กรและการจัดการ	t = 1.28	sig 0.21	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	t = 2.68	sig 0.01	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.5 สภาพแวดล้อมทางสังคม	t = 1.07	sig 0.29	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.6 เทคโนโลยีและนวัตกรรม	t = 3.00	sig 0.00	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การจัดการความรู้ในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในองค์กร			
สมมติฐานที่ 3.1 การได้มาซึ่งความรู้	t = 2.03	sig 0.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 การสร้างองค์ความรู้	t = -0.29	sig 0.77	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	t = 2.06	sig 0.04	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	t = 1.43	sig 0.16	ปฏิเสธสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาของประสบการณ์การทำงาน ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจจะเกิดการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สามารถยืนยันผลการศึกษาดังกล่าวโดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่จำกัดระหว่างลักษณะประชากรส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่รับรู้ ตัวอย่างเช่น Uçaktürk (2019) ที่ได้แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางอย่าง เช่น เพศและระดับการศึกษาจะแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ช่วงอายุและระยะเวลาในการทำงานไม่มีส่วนสนับสนุนที่ให้เกิดการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญทางสถิติ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยของ Nanjundeswaraswamy (2015) ก็ไม่พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างอายุหรือเพศและคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ Bergman et al. (2020) ยังเน้นย้ำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับผลกระทบอย่างมากจากความเครียดทางจิตใจและอาชีพมากกว่าที่คุณภาพชีวิตในการทำงานจะได้รับผลกระทบจากตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล ในขณะเดียวกัน Devi and Ganapathi (2014) ได้ทำการศึกษาในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและพบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและค่าตอบแทน ความเป็นผู้นำ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มากกว่าการพบเห็นความสัมพันธ์ระหว่างอายุหรือเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในทำนองเดียวกัน La Torre et al. (2018) ตั้งข้อสังเกตว่าแม้ว่าปัจจัยทางสังคมและประชากร เช่น การศึกษาและความต้องการงานอาจส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ แต่ตัวแปร เช่น อายุและเพศนั้นมักมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมในการปรับเปลี่ยนตัวเองมากกว่าความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากดังกล่าว จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยเหล่านี้พยายามชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าที่จะมาจากปัจจัยส่วนบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้

5.2.2 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประกอบด้วย ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมทางสังคม และเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติ นั้น มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เทคโนโลยีและนวัตกรรม และ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในขณะที่ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า สุขอนามัยในงาน องค์กรและการจัดการ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ทั้งนี้ ผลการศึกษสามารถแยกออกมาอภิปรายตามปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ไม่ได้รุนแรงหรือชัดเจนจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งอาจหมายถึงพนักงานอาจจะรู้สึกพอใจกับความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานของตน หลังจากเหตุการณ์โควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงอุตสาหกรรมไฮเบอร์ซีเคียวริตี้ด้วย แต่กลับกัน ภาวะวิกฤตินี้กลับเปิดโอกาสและสร้างความต้องการบุคลากรด้านนี้มากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากการทำงานจากระยะไกลที่เกิดขึ้นทั่วโลก ทำให้ความเสี่ยงด้านไฮเบอร์เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องการบุคลากรด้านไฮเบอร์ซีเคียวริตี้มากขึ้นเพื่อป้องกันการโจมตีทางไฮเบอร์ ทำให้พนักงานในสายงานนี้มีความมั่นคงในงานค่อนข้างสูง และองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านไฮเบอร์ซีเคียวริตี้มากขึ้น ทำให้มีโอกาสดำเนินการเติบโตและก้าวหน้าในสายงานนี้ สอดคล้องกับบทความของ Grmanova and Bartek (2023) สิ่งสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานคือความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลพอใจกับงานของตน พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม มีแรงบันดาลใจ และเกิดประสิทธิผลมากขึ้น ความพึงพอใจในงานอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายประการ เช่น โอกาสในการเติบโตและการพัฒนา พนักงานที่พอใจกับงานของตนมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรมากขึ้น ลดการลาออก และเพิ่มความต่อเนื่องและความมั่นคงภายในสถานที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในยุคดิจิทัลในปัจจุบัน อาจเป็นเรื่องท้าทายที่จะตัดขาดจากงานและหาเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัว งานอดิเรก และความสัมพันธ์

สุขอนามัยในงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ไม่ได้รุนแรงหรือชัดเจนจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากองค์กรมีนโยบายการทำงานแบบ Hybrid และได้ผ่านพ้นช่วงโควิด-19 มาแล้ว แต่อย่างไรก็ตามองค์กรในยุคปัจจุบันต้องเล็งเห็นสุขอนามัยเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรได้เตรียมมาตรการด้านสุขอนามัยที่ครอบคลุมและเข้มงวด เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ที่องค์กรต้องให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท และมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานที่เพียงพอ การศึกษาของ Gorny (2022) อธิบายว่า การใช้และรักษามาตรการความปลอดภัยที่เหมาะสมภายในสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการปกป้องพนักงานจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อรับประกันความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพวกเขา

องค์กรและการจัดการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ไม่ได้รุนแรงหรือชัดเจนจนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากองค์กรมีการกำหนดนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และ

มีโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer (1973) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน คือ องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการสร้างโครงสร้างของ องค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน โดยงานวิจัยของ พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติพัทธ์ (2562) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายและแผนงานขององค์การต่าง ๆ นั้น ต้องสามารถนำไปปฏิบัติและดำเนินการได้จริง เป็นส่วนงานหรือภาระสำคัญของผู้บริหารองค์การทุกคน ที่จะต้องเข้าร่วมกันจัดทำและปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเหตุการณ์การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลก รวมถึงนโยบายด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงานด้วย องค์การหลายแห่งต้องชะลอการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี หรือปรับขึ้นในอัตราน้อยลง เนื่องจากขาดสภาพคล่องทางการเงิน สวัสดิการต่างๆ เช่น โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือสวัสดิการด้านสุขภาพ อาจถูกปรับลดลง หรือยกเลิกไปชั่วคราว ทำให้พนักงานรู้สึกไม่มั่นคงในเรื่องของรายได้และสวัสดิการ ทำให้เกิดความวิตกกังวลและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ละบุคคลมีความคาดหวังเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญกับเงินเดือนสูงๆ ในขณะที่บางคนอาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่หลากหลาย และปัจจัยภายนอก เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ก็มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Gilmer (1973) องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน คือ ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adriana and Maurice (2003) วิจัยเรื่องค่าจ้างและประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พบว่างานที่มีการจ่ายค่าแรงสูงจะขึ้นอยู่กับการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่ได้ค่าแรงสูงจะมีอัตราการว่างงานต่ำ และสวัสดิการต่างๆ จะแยกออกจากค่าแรง เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงาน ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลกับโรงงาน ผลลัพธ์ที่ได้คือ พนักงานที่ได้ค่าแรงสูงและสวัสดิการต่างๆ จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าพนักงานที่ได้รับค่าแรงน้อยและไม่มีสวัสดิการ

สภาพแวดล้อมทางสังคม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเหตุการณ์โควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนไปอย่างสิ้นเชิง รวมถึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การอย่างมาก โควิด-19 ช่วยผลักดันให้เกิดการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์มากขึ้น ซึ่งช่วยให้พนักงานจากทั่วโลกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ หลายองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานจากระยะไกล ทำให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวมากขึ้นและสามารถจัดสรรเวลาทำงานได้อย่างยืดหยุ่น องค์กรหลายแห่งตระหนักถึงความสำคัญของสุขภาพจิตของพนักงานมากขึ้น และได้จัดเตรียมโปรแกรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (2553) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานในมิติด้านสังคมจะเป็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสังคม การทำงาน เนื่องจากชีวิตการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพชีวิต ดังนั้นในมิติสังคม จึงเป็นการเน้นถึงความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงาน ความผูกพันกับงานที่ทำ และการสื่อสารกันภายในหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องมาจากพนักงานมีการ เข้าสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ต้องการการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จึงทำให้มีการทำงานร่วมกันได้ดีกับเพื่อนร่วมงาน

เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากหลังจากเหตุการณ์โควิด-19 ได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในโลกธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม องค์กรต่างๆ ทั่วโลกจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ในภาวะวิกฤต องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อรองรับการทำงานจากระยะไกล การประชุมออนไลน์ การค้าขายออนไลน์ และการให้บริการลูกค้าแบบอัตโนมัติ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป องค์กรหลายแห่งจึงเพิ่มงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คลาวด์คอมพิวติ้ง และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) พนักงานจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ใช่ทุกองค์กรและทุกคนจะมีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ และการนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้นก็มาพร้อมกับความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เช่น การโจมตีทางไซเบอร์ การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล เป็นต้น การบริหารจัดการนวัตกรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กรอย่างมาก เพื่อให้สามารถนำนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ได้จริง และ เกิดความยั่งยืนต่อองค์กร ด้วยการที่แต่ละองค์กรมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน และมีมุมมองต่อการใช้งานนวัตกรรมที่แตกต่างออกไป ทำให้การบริหารจัดการนวัตกรรมมีความจำเพาะเจาะจงมากขึ้น และจำเป็นต้องเกิดการมีส่วนร่วมกันทุกฝ่ายตั้งแต่ระดับบริหาร ไปจนถึงพนักงานทุกคน ทั้งนี้การบริหารจัดการสามารถแบ่งระดับของการบริหารจัดการออกเป็นระดับยุทธศาสตร์ ระดับ ปฏิบัติการ และระดับสนับสนุน ซึ่งบริษัท 3M เป็นตัวอย่างที่ดีบริษัทหนึ่งที่ประสบความสำเร็จในด้านนวัตกรรมเชิงผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นและหลากหลาย (Trott, 2005) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเทพ ดอนท้วม, ประพันธ์ พิกุลทอง, ศิวกร กาญจนปัทม และเรนศ วิลาสมงคลชัย (2024) นวัตกรรมเป็นตัวแปรสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งการสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมจำเป็นต้องมีความร่วมมือทุกฝ่าย เน้นความสำคัญของบุคลากร ไม้ตรีสัมพันธ์ และเหนือสิ่งอื่นใดคือการปรับใช้ข้อมูลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจน

ประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่องจักรเพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลเชิงลึกและนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรมั่นคงยั่งยืน

5.2.3. การศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ในองค์กรประกอบด้วย การได้มาซึ่งความรู้ การสร้างองค์ความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีนัยสำคัญทางสถิติมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การได้มาซึ่งความรู้ และการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ในขณะที่ ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้ และการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ ทั้งนี้ ผลการศึกษสามารถแยกออกมาอภิปรายตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

การได้มาซึ่งความรู้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพนักงานทุกคน การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ ในช่วงหลังโควิด-19 นี้จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อาจทำให้พนักงานรู้สึกเครียดและกดดัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากต้องเรียนรู้ในขณะที่ยังต้องทำงานไปด้วย การเรียนรู้ต้องใช้เวลาและความพยายาม ซึ่งอาจทำให้พนักงานมีเวลาน้อยลงสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่น ๆ การเรียนรู้บางอย่างอาจต้องใช้ค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเรียน ค่าหนังสือ หรือค่าอุปกรณ์ ซึ่งอาจเป็นภาระทางการเงินสำหรับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยุทธนา แซ่เตียว (2547) ที่มองว่าความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดได้ แต่ความรู้มีความซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง และสร้างขึ้นใหม่ตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารรวมถึงวิทยาการและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ล้วนต้องใช้ความรู้ในการพัฒนาทั้งสิ้น ผู้บริหารขององค์กรจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับความรู้ของคนในองค์กร โดยนำกลยุทธ์การจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการบริหารซึ่งในปัจจุบันการจัดการความรู้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งกระบวนการจัดการความรู้มีหลายรูปแบบ แต่สิ่งสำคัญของทุกรูปแบบคือการกำหนดความรู้ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำความรู้ของพนักงานแต่ละคนในองค์กรมาแบ่งปันแลกเปลี่ยนและต่อยอด ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสร้างองค์ความรู้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการสร้างองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ความสามารถ และเติบโตในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลดีต่อความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำมากขึ้น จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์มากขึ้น องค์ความรู้ที่สะสมไว้จะช่วยให้พนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหา

และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เมื่อองค์กรมีองค์ความรู้ที่แข็งแกร่ง จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้ และให้ความสำคัญกับการแบ่งปันความรู้ จะช่วยให้การสร้างองค์ความรู้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ อลันด คงไทย และจันทิมา อังคณชกิจ (2556) ได้ศึกษาวิธีการสร้างองค์ความรู้ในสังคมแห่งการเรียนรู้ ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในฐานะองค์ประกอบบุคคลในการสร้างความรู้มีหน้าที่ในการสนับสนุน การสร้างความรู้และการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ และ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลต่างๆ และสอดคล้องกับบทความของ ดาวรอรณ ฤทธิการ และศิริณญา ภิญโญ (2559) ภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารและครูในยุคปัจจุบันหรือในศตวรรษที่ 21 การสร้างองค์ความรู้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มี 4 องค์ประกอบสำคัญคือ จุดมุ่งหมาย (Purpose), การแลกเปลี่ยนและการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Reciprocal), การเรียนรู้ (Learning), ชุมชน (Community) จะเห็นได้ว่าทั้งสี่องค์ประกอบนี้มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหารและครูมีบทบาทสำคัญในการนำพาให้สถานศึกษาดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ ดังนั้นภาวะผู้นำการสร้างองค์ความรู้จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแนวคิดใหม่ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครู เพื่อเพิ่มความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งฐานความรู้ ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งการสร้างองค์ความรู้เป็นเครื่องมือสู่การเรียนรู้และการพัฒนาการศึกษาในด้านอื่น ๆ ที่ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 นี้

การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากการจัดเก็บและสืบค้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญยังต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความต่อเนื่องในช่วงโควิด-19 เมื่อข้อมูลและความรู้ถูกจัดเก็บและจัดระบบอย่างเป็นระเบียบ พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดเวลาในการค้นหาข้อมูลที่ไม่จำเป็น การมีฐานความรู้ที่แข็งแกร่ง ทำให้พนักงานสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ พัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง การใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มที่ทันสมัย เช่น ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management System) จะช่วยอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บและสืบค้นข้อมูล เมื่อพนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้อย่างง่ายดาย และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้ จะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และเมื่อองค์กรมีฐานความรู้ที่แข็งแกร่ง ก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว

การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยนี้ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์จากความรู้มีผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง การมีโอกาสแบ่งปันความรู้และเรียนรู้จากผู้อื่น ทำให้พนักงานได้พัฒนา

ตนเองอยู่เสมอ และมีความพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ ทำให้เกิดไอเดียใหม่ๆ และนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมเพื่อองค์กร เมื่อองค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ พนักงานก็จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ดังเช่นงานวิจัยของ วิลลา สบายยิ่ง (2558) การประยุกต์ใช้จะเกิดการเรียนรู้โดยการสังเกต หรือการเลียนแบบเมื่อคนในบ้าน เพื่อนบ้าน เห็นการปฏิบัติตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนเรามีการปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กันและกัน ระหว่างพฤติกรรมปัญญา องค์ประกอบส่วนบุคคล และอิทธิพลของสภาพแวดล้อม ต่างก็เป็นเหตุเป็นผลซึ่งกัน ถ้าองค์ประกอบใดเปลี่ยนองค์ประกอบอื่นก็เปลี่ยนตามไปด้วย และงานวิจัยของ ัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง (2561) ได้สรุปผลการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การประชุม ประกาศเสียงตามสาย พุด คุย ชักถาม แนะนำการยกตัวอย่างการทดลอง การทำเอกสารแจก การทำให้อุปกรณ์ตัวอย่าง จะเห็นได้ว่าวิธีการถ่ายทอดมีหลากหลายวิธี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คนในชุมชนต่างกัน มีวิถีการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน เนื้อหาที่ถ่ายทอดบางอย่างต้องสาธิตให้ดูเป็นตัวอย่าง ต้องบรรยาย สาธิต ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เข้าใจ

5.3 ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสนใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ควรสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ และทักษะที่จำเป็น เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ระบบการประเมินผลและการปรับขึ้นเงินเดือนควรมีความโปร่งใสและเป็นที่เข้าใจของพนักงานทุกคน การปรับขึ้นเงินเดือนและโบนัสควรอิงตามผลการปฏิบัติงานที่วัดผลได้จริง และเป็นธรรม มีสวัสดิการที่หลากหลาย ทั้งสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันสังคม วันลาพักร้อน และวันหยุดตามกฎหมาย และสวัสดิการเสริม เช่น โบนัสประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การฝึกอบรม และกิจกรรมสันทนาการ โดยองค์กรที่มีการออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ถือเป็นการลงทุนระยะยาวที่คุ้มค่า เพราะจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

5.3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในยุคปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีมา

ประยุกต์ใช้และส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรที่ต้องการก้าวสู่ความเป็นเลิศ การสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่แข็งแกร่งและทันสมัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการรองรับการดำเนินงานและการพัฒนานวัตกรรม โดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และความต้องการขององค์กร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและลดต้นทุน การอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยี สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนานวัตกรรม การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม จะสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว และสร้างความสำเร็จในระยะยาว

5.3.1.3 จากผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการได้มาซึ่งความรู้ นั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์กรที่ดีจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกัน จัดตั้งช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เวทีเสวนากลุ่มออนไลน์ ระบบสารสนเทศอื่นๆ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้อย่างสะดวก สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมสัมมนา หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ การได้มาซึ่งความรู้ในองค์กรเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร พนักงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการแบ่งปันความรู้ จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตอย่างยั่งยืนและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

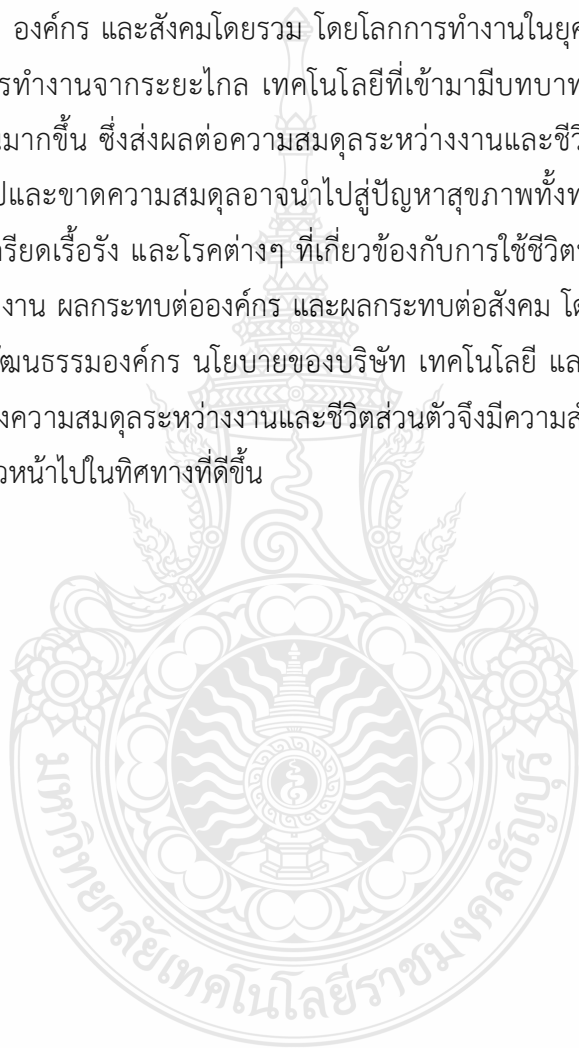
5.3.1.4 จากผลการศึกษาพบว่าการจัดการความรู้ในองค์กร ด้านการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ นั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน การสร้างองค์ความรู้ร่วมกันและส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้การจัดเก็บและสืบค้นความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดรูปแบบการจัดเก็บความรู้ที่ชัดเจน เช่น เอกสาร คู่มือ วิดีโอ หรือฐานข้อมูล เพื่อให้การค้นหาเป็นไปอย่างสะดวก นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บและสืบค้นความรู้ เช่น ระบบจัดการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (DMS) หรือระบบบริหารจัดการความรู้ (KM) และจัดทำดัชนีและแท็กให้กับข้อมูล เพื่อให้สามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ มีการตรวจสอบและอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และประเมินประสิทธิภาพของระบบการจัดเก็บและสืบค้นความรู้เป็นระยะ เพื่อหาจุดที่ต้องปรับปรุง การจัดเก็บและสืบค้นความรู้เป็นหัวใจสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การมีระบบจัดเก็บและสืบค้นความรู้ที่ดี จะช่วยให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างสรรค์นวัตกรรม และเติบโตอย่างยั่งยืน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 จากการศึกษาเบื้องต้นพบว่าแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ได้ภาพที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ควรมีการนำ

วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เข้ามาใช้ควบคู่กัน เพื่อสำรวจความคิดเห็นและประสบการณ์ของพนักงานในองค์กรอย่างละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความคาดหวัง ซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญในการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

5.3.2.2 ควรมีการเพิ่มขอบเขตในการศึกษาถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน เนื่องจากมีผลกระทบต่อทั้งบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม โดยโลกการทำงานในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การทำงานจากระยะไกล เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้รูปแบบการทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในรูปแบบใหม่ ๆ การทำงานหนักเกินไปและขาดความสมดุลอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น โรคซึมเศร้า ภาวะความเครียดเรื้อรัง และโรคต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลกระทบต่อองค์กร และผลกระทบต่อสังคม โดยศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสมดุล เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบายของบริษัท เทคโนโลยี และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นต้น การศึกษาและวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและองค์กรให้ก้าวหน้าไปในทิศทางที่ดีขึ้น



บรรณานุกรม

- กาญจนา ตั้งชลทิพย์. (2553). การพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิต
ข้าราชการ: การศึกษาเพื่อพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของข้าราชการ.
(รายงานวิจัย). มปป.
- กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ.(2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง. (ค้นคว้า
อิสระปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- กุลธิดา กิ่งสวัสดิ์ และอิทธิพล ดวงจินดา. (2566). คุณภาพชีวิตของนักศึกษาในช่วงที่มีการระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา2019 (COVID-19). วารสารวิชาการสาธารณสุข. 32(3), 1-7.
- เกษศิริรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจาก
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551
และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
จากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต,สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ดาวรุกรรณ ถวิลการ และศิริกัญญา ภิญโญ. (2559). ภาวะผู้นำการสร้างความรู้สำหรับผู้บริหารและ
ครูในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12(2),1-12.
- ธัชกร ส่วนพราย (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง. (2561). กระบวนการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ของชุมชนที่มีต่อปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงในเขตพระนคร กรุงเทพมหานคร. วารสารพัฒนศิลป์วิชาการ, 2(ฉบับ
พิเศษ), 315-326.
- นรินทร์ อบแพทย. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วน
จังหวัดระนอง. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- เนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ) และณัฐพงษ์ มาศจิราภา. (2559). ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการ
ทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษาโรงแรมเซ็นทารา จังหวัดขอนแก่น. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย,
11(1), 38-52.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปกรณ ลิมโยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรโรงแรมในประเทศไทย.** (ดุชนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- พนารัตน์ บุญล้อม (2563). **คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติทัต. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. **บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, 7(3), 263-276**
- ภัสราธิ์ ขุมทรัพย์ดี.(2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมมารีนจินดาเวลล์เนสสปาร์สอร์ท.** (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยวิทยาลัยดุสิตธานี).
- ภูเทพ ดอนท้วม, ประพันธ์ พิกุลทอง, ศิวกร กาญจนปัญญ และธเนศ วิลาสมงคลชัย. (2024). นวัตกรรมกับการปรับตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร Innovation and Organization Adaptation for Business Competition. **Journal of Administrative and Management Innovation, 12(1), 1-15.**
- มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด.** (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ยุทธนา แซ่เตียว. (2547). **การจัดการความรู้สร้างองค์การอัจฉริยะ.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดเคอชั่น.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547) **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนส์.** (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย).** (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- วัลภา สบายยิ่ง. (2558). **จิตวิทยาและวิทยาการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 6).** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริอนันต์ จูฑะเตมีย์. (2529). ความเครียดหรือสนุกกับงาน. **พยาบาลสาร, 13, 53-55.**
- ศุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). **ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทาง การศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมจิตร สุวรักษ์. (2554). **การจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง.** (ค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุธาสินี สุพิชญางกูร. (2557). องค์ประกอบการจัดการความรู้ในการบริหารโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- อลันด คงไทย และจันทิมา อังคพณิกิจ.(2556). คอนสตรัคติวิซึม: วิถีปฏิบัติการสร้างความรู้ในสังคมแห่งการเรียนรู้. วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ,4(2), 1-12.
- Abualoush, S., Bataineh, K., & Alrowwad, A. A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between knowledge management infrastructure and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 13, 279-309.
- Adriana, K., & Maurice, K. (2003). *The labor market effects of payroll taxes in a middle-income country: evidence from Colombia*. (Doctoral Dissertation,University of Southampton).
- Antunes, M., Maximiano, M., Gomes, R., & Pinto, D. (2021). Information security and cybersecurity management: A case study with SMEs in Portugal. *Journal of Cybersecurity and Privacy*, 1(2), 219-238.
- Arumun, J. and Abiola, S. (2023) Evaluation of Machine Tool Thermal Stability against Dimensional Accuracy. *International Research Journal of Engineering and Technology*, 10, 932-938.
- Babu, P. F. (2022). HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT ASPECTS OF QUALITY OF WORK LIFE IN TEXTILE INDUSRTY. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 8(9), 249-254.
- Bergman et al. (2020). Education for All? A Nationwide Audit Study of School Choice. *NBER Working Papers*, 25396, 1-52.
- Budur, T., Demirer, H., & Rashid, C. A. (2024). The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(2), 405-426.
- Chaiwut, N., & Rueangsirarak, W. (2022, November). An Online Gap Analysis on Cyber Security Principles for Thailand Organizations Based on ISO/IEC 27001: 2013 Standard. In *2022 6th International Conference on Information Technology (InCIT)*, IEEE, 479-484.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Chamola, V., Jolfaei, A., Chanana, V., Parashari, P., & Hassija, V. (2021). Information security in the post quantum era for 5G and beyond networks: Threats to existing cryptography, and post-quantum cryptography. **Computer Communications**, 176, 99-118.
- Chatterjee, S., & Samanta, M. (2022). **Knowledge Management: A Tool and Technology for Organizational Success**. (Doctoral Dissertation, University Library of Munich).
- Devi and Ganapathi (2014). Impact of Work Related Factors on Quality of Work Life of Employees in Small Scale Industries in Kanyakumari District. **IOSR Journal of Business and Management**, 16(12), 51-55.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The Impact of a creativity-supporting work environment on a firm's product innovation performance. **Journal of Product Innovation Management**, 31(6), 1254-1267.
- Fikri, A., & Soedarsa, H. G. (2023). Influence Of Work Motivation, Work Conflict and Work Environment on Performance Employees in Pandemi Time Covid-19. **BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)**, 4(1), 87-92.
- Gallie, D., Russell. H. (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. **Social Indicators Research**, 93(3), 445-467
- Gilmer, V. B. H. (1973). **Applied psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Gorny, A. (2022). Work Environment as a Factor in the Conduct of Manufacturing Processes. In Innovations in Industrial Engineering. **Springer International Publishing**, 432-440
- Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. **Multivariate behavioral research**, 26(3), 499-510.
- Grmanova, E., & Bartek, J. (2022). Factors affecting the working life length of older people in the European Union. **Entrepreneurship and Sustainability Issues**, 10(1), 64-79.
- Grmanova, E., & Bartek, J. (2023). Job satisfaction as important factor of work quality and the influence of selected factors. **Marketing i menedžment inovacij**, 14(1), 41-54.
- Guest, D. (2022). **The quality of working life**. The Oxford Handbook of Job Quality. 23-40

บรรณานุกรม (ต่อ)

- İpşirli, M., & NAMAL, M. K. (2023). Main Factors That Influence Job Satisfaction. **Journal of Management and Economics Research**, 21(1), 205-223.
- Jati, H. S. A. R., Harahap, A. A., Soz, D., & Mamoto, B. J. (2022). Quality of Work Life: A Literature Review. **International Journal of Research and Innovation in Social Science**, 6(12), 154-158.
- Jenkins, D. G., & Quintana-Ascencio, P. F. (2020). A solution to minimum sample size for regressions. **PloS one**, 15(2), e0229345.
- Kokkaew, N., Jokkaw, N., Peansupap, V., & Wipulanusat, W. (2022). Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. **Ain Shams Engineering Journal**, 13(6), 101750.
- La Torre, L.; Cummins, I.; Logan-Hines, L., 2018. Agave americana and Furcraea andina: key species to Andean cultures in Ecuador. **Bot. sci.**, 96(2), 246-266
- Manik, A. M., Lumbanraja, P., & Gultom, P. (2023). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH SATISFACTION WORK IN RESEARCH AND INNOVATION BODY MEDAN CITY REGION. **International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)**, 3(3), 989-994.
- Mantje, M. P., Rambe, P., & Ndofirepi, T. M. (2023). Effects of knowledge management on firm competitiveness: The mediation of operational efficiency. **South African Journal of Information Management**, 25(1),1549.
- Moos, R. H., & Moos, R. S. (1986). **Family Environment Scale manual** (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2015). An Empirical Research on the Relationship. **Bangladesh E-Journal of Sociological**, 12, 41-52.
- Rahul Paul, G., & Khalid Perwez, S. (2023). Influence of quality of work life on psychological capital of organizational leaders using artificial neural networks: a study on learning in hybrid workplace. **The Learning Organization**, 30(5), 630-647.
- Sanzogni, L., Whungsuriya, J., & Gray, H. (2008). Corporate Struggle with ICT in Thailand: A Case Study. **The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries**, 34(1), 1-15.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shea, T., Usman, S. A., Arivalagan, S., & Parayitam, S. (2023). "Knowledge management practices" as moderator in the relationship between organizational culture and performance in information technology companies in India. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, 53(4),719-747.
- Subsorn, P., & Limwiriyakul, S. (2012). A comparative analysis of internet banking security in Thailand: A customer perspective. **Procedia engineering**, 32, 260-272.
- Sundstrup, E., Thorsen, S. V., Rugulies, R., Larsen, M., Thomassen, K., & Andersen, L. L. (2021). Importance of the working environment for early retirement: prospective cohort study with register follow-up. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(18), 9817.
- Takami, T. (2023). Editorial Remote work and well-being in the post-COVID-19 era. **Industrial health**, 61(3), 171-172.
- Thamrongthanakit, T. (2023). **Impacts of Cybersecurity Practices on Cyberattack Damage and Protection Among Small and Medium Enterprises in Thailand**. (Master's thesis,Stockholm University).
- Tipmontian, J., Alcover, J. C., & Rajmohan, M. (2020). Impact of blockchain adoption for safe food supply chain management through. **Innovation Aviation & Aerospace Industry - International Conference 2020**, 39(1), 14
- Trott, P. (2005). **Innovation Management and New Product Development**. Financial Times Prentice Hall. New York:Pearson
- Ucakturk, A. (2019) A Demographic Study of Perceptions of Working Life Quality. In **Conference: Joint Conference ISMC 2018-ICLTIBM 2018 - 14th International Strategic Management Conference & 8th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management**. DOI:10.15405/epsbs.2019.01.02.16
- Umaroh, Ayu Khoirotul et al. (2023).Designing a Website-Based Information System with the Prototyping Method for Stratification of Usaha Kesehatan Sekolah in Boyolali District. **Riset Informasi Kesehatan**,12(2),198-207
- Walton, Richard, E., (1974), Quality of Work-life and University Goal Attainment Perception by Academic Staff in the South-south Geo-political Zone of Nigeria. **American Journal of Educational Research** 2016, 4(20), 1323-1336.
- Yusnita, N., Melyiatama, M., Irawan, T. (2023). The Effect of Work Environment on Performance through Job Satisfaction, **The Management Journal of BINANIAGA**, 8(1), 27-40

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ศึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำเพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ศึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์” เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เป็นผลงานวิชาการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับพนักงานบริษัทที่ศึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ต่อไป

ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีการกล่าวหาถึงตัวท่านและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงทาง
เลือกเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

☐ 25 - 35 ปี

☐ 36 - 45 ปี

☐ มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ สูงกว่าปริญญาโท

4. ระดับของตำแหน่งงาน

☐ Associate Consultant / Junior Officer

☐ Consultant / Officer

☐ Senior Consultant / Senior Officer

☐ Assistant Manager

☐ Manager

☐ Senior Manager

☐ Director

☐ Senior Director

☐ C-Level

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 – 2 ปี

☐ 3 – 4 ปี

☐ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก
 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง
 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย
 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า					
1.1	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต					
1.2	ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้ และทักษะเพื่อให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้					
1.3	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต					
1.4	องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.	สุขอนามัยในงาน					
2.1	สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน					
2.2	องค์กรของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย					
2.3	องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร					
2.4	ท่านพึงพอใจกับมาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงาน					
2.5	ท่านคิดว่ามาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงานมีประสิทธิภาพ					
3.	องค์กรและการจัดการ					
3.1	องค์กรมีกระบวนการจัดการที่ชัดเจน					
3.2	องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย แผนงาน และความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.3	กระบวนการจัดการภายในองค์กรส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน					

4.	คำตอบแทนและสวัสดิการ					
4.1	ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
4.2	ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน					
4.3	ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินปรับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน					
5.	สภาพแวดล้อมทางสังคม					
5.1	ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
5.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
5.3	ท่านได้รับการยอมรับและได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
6.	เทคโนโลยีและนวัตกรรม					
6.1	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอและทันสมัยเหมาะสมในการทำงาน					
6.2	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
6.3	องค์กรของท่านมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ อยู่เสมอ					

6.4	องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ					
6.5	องค์กรของท่านมีรางวัลหรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การได้มาซึ่งความรู้					
1.1	องค์กรของท่านกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร					
1.2	องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรและสนับสนุนสมรรถนะหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น					
1.3	องค์กรของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้					
1.4	องค์กรของท่านมีกระบวนการค้นหา รวบรวม และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ					

2.	การสร้างองค์ความรู้					
2.1	ท่านมีโอกาสได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับ คนในองค์กร แสดงความคิดเห็น และยอมรับ เหตุผลซึ่งกันและกันภายในองค์กร					
2.2	องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากอีกคน หนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง					
2.3	องค์กรของสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูล และประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการ ประชุม การสัมมนาภายในองค์กร หรือการ สร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ					
3.	การจัดเก็บและสืบค้นความรู้					
3.1	องค์กรมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ ที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนสามารถ สืบค้นความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว					
3.2	องค์กรมีระบบจัดการความรู้ตรงต่อความ ต้องการของบุคลากร					
3.3	ความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กรมี ความน่าเชื่อถือ					
3.4	องค์กรมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ของ ขององค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร					
3.5	องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการที่ เหมาะสมในการรักษาทรัพย์สินทางปัญญา ขององค์กร					
4.	การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้					
4.1	ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.2	องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ อย่างอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					

4.3	องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการอบรมและ สัมมนาเพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับ พนักงาน					
4.4	การถ่ายทอดความรู้ในองค์กรทำให้ท่าน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
4.5	ท่านสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วย จัดระบบความคิดในการปฏิบัติงานได้					
4.6	องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการ ความรู้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					



ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

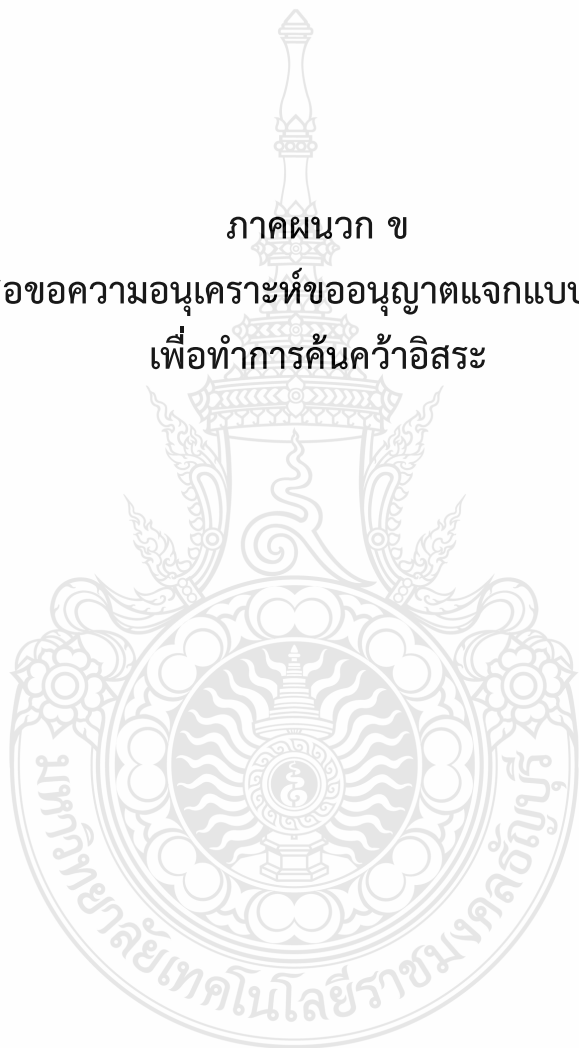
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2.	การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง มีความยุติธรรม					
3.	ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน					
4.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
5.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ					
6.	ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด ให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อน ๆ อย่างเพียงพอ					
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม
เพื่อทำการค้นคว้าอิสระ



ที่ อว. ๐๖๔๙.๐๖/๕๖๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเอกสารแบบสอบถามเพื่อทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน

Chief executive officer (CEO)

ด้วย นางสาวมัทนียา ศรีไชย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความประสงค์ขออนุมัติขอเอกสารแบบสอบถาม เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษา รายวิชา ๐๕-๓๑๐-๗๐๒ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานในยุคหลังโควิด ๑๙: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบน คอมพิวเตอร์”

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอขออนุมัติขอเอกสารแบบสอบถามจากท่านในการแจกแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์อติศร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนียา ศรีไชย

โทร. ๐๖๔ ๒๒๔ ๔๗๗๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๔๖๖๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายการเรียนรู้ตลอดชีวิตและเครือข่าย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนียา ศรีไชย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในยุคหลังโควิด ๑๙: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบน คอมพิวเตอร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพร อ่อนพุทธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์อดิศร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนียา ศรีไชย

โทร. ๐๖๔ ๒๒๙ ๔๗๗๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/๔๖๐๔



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวมัทนียา ศรีไชย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในยุคหลังโควิด ๑๙: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบน คอมพิวเตอร์” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพร อ่อนพุทธา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(อาจารย์อติศร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๕-๖ โทรสาร. ๐ ๒๕๔๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวมัทนียา ศรีไชย

โทร. ๐๖๔ ๒๒๙ ๔๗๗๔

ภาคผนวก ค
แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ



แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
(Index of Item Objective Congruence : IOC)
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและการจัดการความรู้องค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในยุคหลังโควิด 19: กรณีศึกษาบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบเครือข่ายและความปลอดภัยของข้อมูลบนคอมพิวเตอร์ (Work Environment and Organizational Knowledge Management Influencing the Quality of Employee Work Life in The Post Covid-19 Era: A Case Study of a Computer Network and Information Security Consulting Company)

โดย นางสาวมัทนียา ชุนสอาด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล : mattaneeya_s@mail.rmutt.ac.th

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยการพิจารณาให้น้ำหนักดังนี้

- 1 คือ แนใจ ว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- 0 คือ ไม่แนใจ ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด
- +1 คือ แนใจ ว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาการจัดการความรู้ในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อคำถาม	ตัวเลือก	ผลการวิเคราะห์
1. เพศ	- ชาย - หญิง	1
2. อายุ	- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี - 25 - 35 ปี - 36 - 45 ปี - มากกว่า 45 ปี	1
3. ระดับการศึกษา	- ปริญญาตรี - ปริญญาโท - สูงกว่าปริญญาโท	1
4. ระดับของ ตำแหน่งงาน	- Associate Consultant / Junior Officer - Consultant / Officer - Senior Consultant / Senior Officer - Assistant Manager - Manager - Senior Manager - Director - Senior Director - C-Level	1
5. ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน องค์กร	- ต่ำกว่า 1 ปี - 1 – 2 ปี - 3 – 4 ปี - ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	1

ระดับคะแนน

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

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ผลการวิเคราะห์
1.	ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า	
1.1	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต	1
1.2	ท่านได้รับการอบรม สัมมนาพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อให้ท่านนำไปใช้ในการเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	1
1.3	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่าน และมีโอกาสเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต	1
1.4	องค์กรของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1
2.	สุขอนามัยในงาน	
2.1	สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสม ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	1
2.2	องค์กรของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย	1
2.3	องค์กรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	1
2.4	ท่านพึงพอใจกับมาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงาน	1
2.5	ท่านคิดว่ามาตรการป้องกันโรคและสุขอนามัยในที่ทำงานมีประสิทธิภาพ	1
3.	องค์กรและการจัดการ	
3.1	องค์กรมีกระบวนการจัดการที่ชัดเจน	1
3.2	องค์กรมีการสื่อสารเกี่ยวกับเป้าหมาย แผนงาน และความคืบหน้าของงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1
3.3	กระบวนการจัดการภายในองค์กรส่งผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน	1
4.	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
4.1	ท่านได้รับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	1
4.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	1

ข้อ	คำถาม	ผลการวิเคราะห์
4.3	ท่านได้รับความยุติธรรมจากการประเมินปรับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน	1
5.	สภาพแวดล้อมทางสังคม	
5.1	ท่านได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1
5.2	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1
5.3	ท่านได้รับการยอมรับและได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	1
6.	เทคโนโลยีและนวัตกรรม	
6.1	องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เพียงพอและทันสมัยเหมาะสมในการทำงาน	1
6.2	องค์กรของท่านนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	1
6.3	องค์กรของท่านมีกระบวนการสำหรับการพัฒนาสินค้าและบริการใหม่ๆ อยู่เสมอ	1
6.4	องค์กรของท่านสนับสนุนให้พนักงานคิดค้นและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	1
6.5	องค์กรของท่านมีรางวัลหรือการยกย่องพนักงานที่มีผลงานดีด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในองค์กร

ข้อ	คำถาม	ผลการวิเคราะห์
1.	การได้มาซึ่งความรู้	
1.1	องค์กรของท่านกำหนดให้การจัดการความรู้เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในองค์กร	1
1.2	องค์กรของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมสมรรถนะใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรและสนับสนุนสมรรถนะหลักที่มีอยู่ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น	1
1.3	องค์กรของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดการความรู้	1
1.4	องค์กรของท่านมีกระบวนการค้นหา รวบรวม และพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ หรือข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	1
2.	การสร้างองค์ความรู้	
2.1	ท่านมีโอกาสได้สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้กับคนในองค์กร แสดงความคิดเห็น และยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันภายในองค์กร	1

ข้อ	คำถาม	ผลการวิเคราะห์
2.2	องค์กรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากอีกคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง	1
2.3	องค์กรของสนับสนุนการแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ผ่านการประชุม การสัมมนาภายในองค์กร หรือการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพ	1
3.	การจัดเก็บและสืบค้นความรู้	
3.1	องค์กรมีเทคโนโลยีที่ช่วยในการจัดเก็บความรู้ที่เหมาะสม และบุคลากรทุกคนสามารถสืบค้นความรู้ได้สะดวกรวดเร็ว	1
3.2	องค์กรมีระบบจัดการความรู้ตรงต่อความต้องการของบุคลากร	1
3.3	ความรู้ในระบบการจัดการความรู้ขององค์กรมีความน่าเชื่อถือ	1
3.4	องค์กรมีการเผยแพร่การจัดการความรู้ขององค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร	1
3.5	องค์กรใช้การจัดการความรู้เป็นวิธีการที่เหมาะสมในการรักษาทรัพย์สินทางปัญญาขององค์กร	1
4.	การถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ความรู้	
4.1	ท่านได้รับการถ่ายทอดความรู้จากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	1
4.2	องค์กรของท่านมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1
4.3	องค์กรมีนโยบายส่งเสริมการจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน	1
4.4	การถ่ายทอดความรู้ในองค์กรทำให้ท่านสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	1
4.5	ท่านสามารถนำการจัดการความรู้มาช่วยจัดระบบความคิดในการปฏิบัติงานได้	1
4.6	องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดของการจัดการความรู้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	1

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ผลการวิเคราะห์
1.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย	1
2.	การให้สวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง มีความยุติธรรม	1
3.	ทุกคนในหน่วยงานของท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องการปฏิบัติงานและการประเมินผลงาน	1
4.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	1
5.	ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายไม่ได้สร้างความกดดัน หรือความกังวลใด ๆ	1
6.	ท่านมีเวลาว่างหลังเลิกงานหรือวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเอง และเพื่อนๆ อย่างเพียงพอ	1
7.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวมัทนียา ชุนสอาด
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต สาขาการจัดการสารสนเทศ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต
ปริญญาโท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อีเมล	mattaneeya_s@mail.rmutt.ac.th

