

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

นางสาวณัฐญาภรณ์ จรัสสุภวัฒน์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Quality of Work Life of Employees of
I Am Consulting Group Company Limited**

Miss Natthayaphorn Jarassupawat



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2013

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวณัฐญาภรณ์ จรัสศุภวัฒน์ **รหัสนักศึกษา** 2553000460 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงานประจำที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวน 204 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงาน กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

Independent Study titles: Quality of Work Life of Employees of I Am Consulting Group Company Limited

Author: Miss Natthayaphorn Jarassupawat; **ID:** 2553000460; **Degree:** Master of Business Administration; **Independent Study advisor:** Narongsak Boonlert, Associate Professor; **Academic year:** 2013

Abstract

The purposes of the study were (1) to study the level of quality of work life of employees of I Am Consulting Group Company Limited; (2) to compare the level of quality of work life of employees of I Am Consulting Group Company Limited classified by personal characteristics.

The study was a survey research. The total population was 204 employees of I Am Consulting Group Company Limited. The sample was 135 employees selected by using simple random method and Yamane's formula. Questionnaires with reliability value of 0.95 were used for data collection. The data was analyzed by using percentage, arithmetic mean, standard deviation, one-way ANOVA and LSD.

The results showed that (1) overall the quality of work life of the employees of I Am Consulting Group Company Limited was at high level. Considering each aspect, development of employees' abilities, co-operation, relationships with others in the organization, work life balance, safe and healthy working condition were high whereas work security and achievement were moderate; (2) employees with different gender, marital status and educational level had different quality of work life at 0.05 statistical significance. Employees with different gender, age, marital status, educational level, residence, working experience and work position had no difference in quality of work life.

Keywords: Quality of work life, Employee, I Am Consulting Group Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของรองศาสตราจารย์ ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี ขอขอบพระคุณเพื่อนทุกคนที่อยู่ในกลุ่มอาจารย์ที่ปรึกษาคณะเดียวกัน ที่คอยเป็นกำลังใจให้กันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คุณศรัรัตน์ ชูโชติถาวร กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด และกลุ่มบริษัทฯ ในเครือ ที่ได้สละเวลาอ่านและให้ข้อเสนอแนะแก่ข้าพเจ้ามาด้วยดีตลอดมา และขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานในกลุ่มบริษัท ไอ เอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด ทุกคนที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้องของข้าพเจ้าทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ณัฐญาภรณ์ จรัสสุวัฒน์

พฤษภาคม 2557

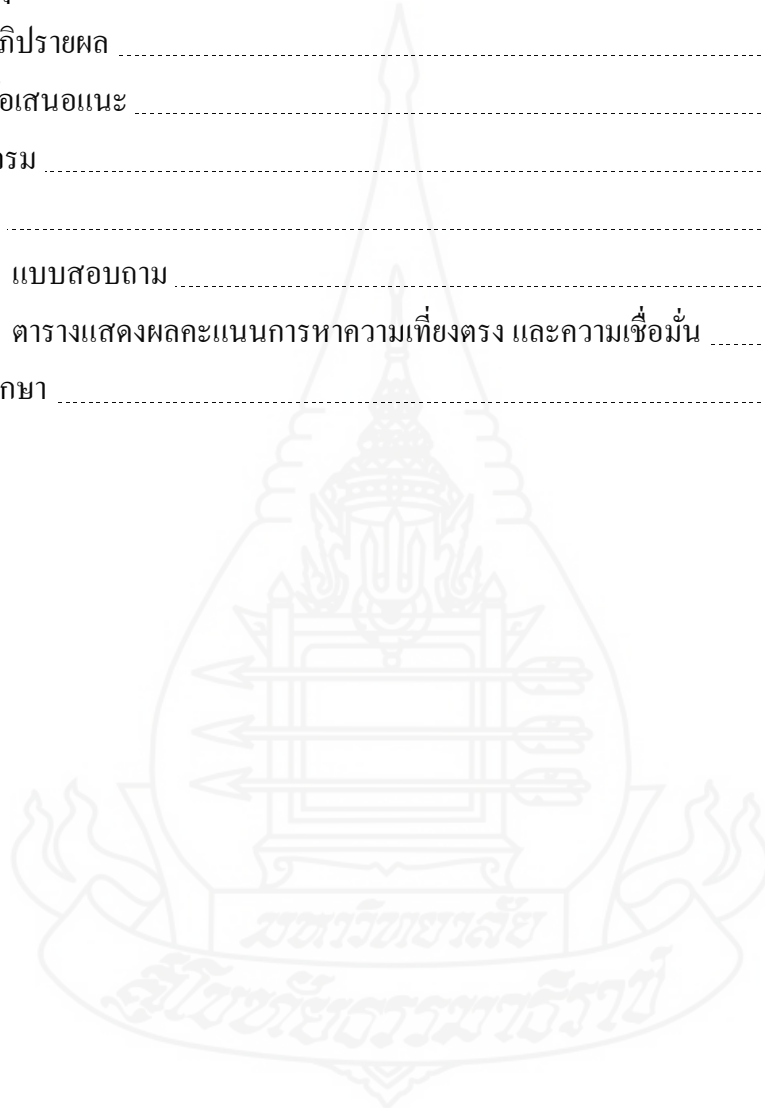


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	18
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	19
การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	24
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	24
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด	27
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
สรุปการศึกษา	44
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะ	52
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	58
ก แบบสอบถาม	59
ข ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น	65
ประวัติผู้ศึกษา	71



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	เกณฑ์การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 20
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 24
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวม 27
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 28
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน 29
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล 30
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร 31
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุล ของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 32
ตารางที่ 4.8	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ 33
ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ 34
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส 35

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่	36
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่	37
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	38
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	39
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย	39
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ	41
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง	42



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องด้วยในปัจจุบัน การแข่งขันของตลาดการค้าและบริการ ที่มีความรุนแรงมากขึ้น ประกอบกับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของบริษัทข้ามชาติและ การเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี 2558 ซึ่งถือเป็นทั้ง โอกาสและความท้าทาย สำหรับผู้ดำเนินธุรกิจ ทำให้ธุรกิจจะต้องดำเนินการและปรับเปลี่ยน โครงสร้างต่างๆ ให้เหมาะสม เพื่อความอยู่รอดขององค์กร อาทิเช่น การลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นต่างๆ การเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร การหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และถือเป็น ทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ในอนาคต และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน ในยุคปัจจุบัน องค์กรต่างๆ จึงพยายาม ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงาน การมีสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย การสร้างบรรยากาศให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและอยากมาทำงาน การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรกคือ ช่วยเพิ่ม ผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็น แรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุง ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ตามมาคือการสร้างคุณค่าและความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าใน อนาคต

ผู้บริหารในกลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการทางด้านการพัฒนา ปรับปรุงระบบซอฟต์แวร์ และเป็นที่ปรึกษาทางด้านระบบ SAP และ ระบบซอฟต์แวร์อื่นๆ เพื่อมุ่ง ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีต่างๆ ที่ก้าวหน้ามากขึ้น จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมุ่งเน้นส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการให้บริการลูกค้าที่รวดเร็วและแก้ปัญหา ได้ตรงกับความต้องการที่ลูกค้าต้องการ สามารถทำงานได้เสร็จภายในกรอบเวลาที่กำหนด ซึ่งจะ ช่วยลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นได้เพิ่มขึ้น รวมถึงการเพิ่มผลผลิต ซึ่งผู้บริหารกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ได้มีการผลักดัน และให้ความสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้มีความสุข

ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร รวมถึงการธำรงรักษาพนักงานหรือบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน ซึ่งถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบริษัทฯ และต่อพนักงานเอง ซึ่งสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันและการอยู่รอดในธุรกิจได้อย่างยั่งยืน

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของทั้งสองฝ่ายระหว่างพนักงานและองค์กร อันจะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่วางไว้ และทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

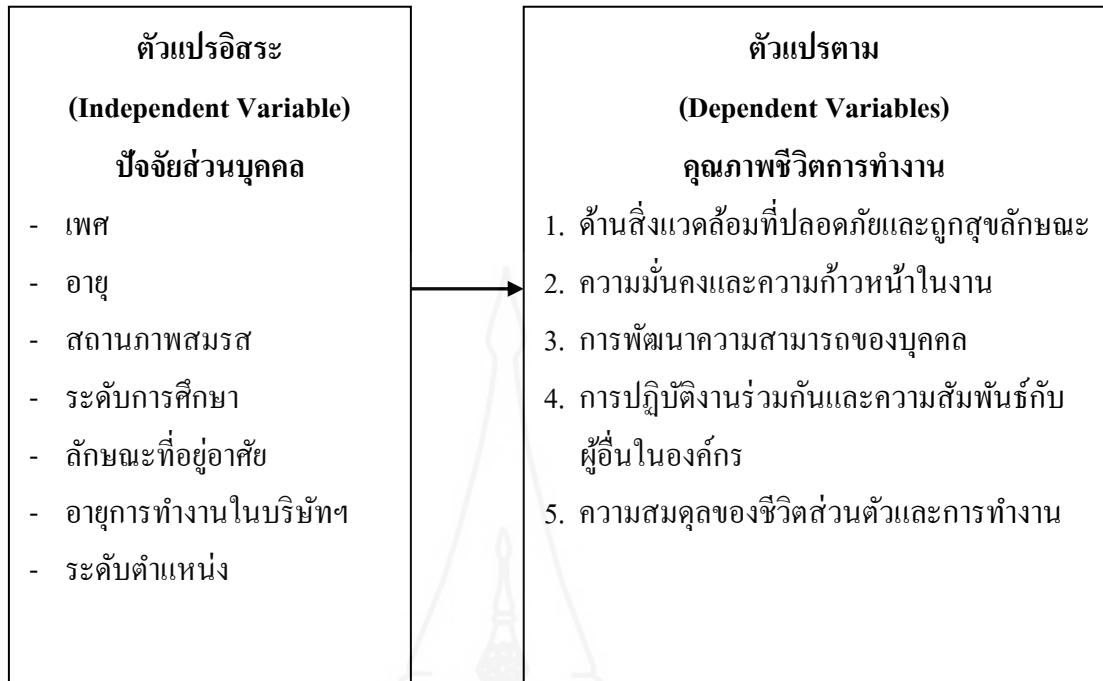
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิด คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงในผจญ เถลิมาสาร์, ออนไลน์ 2557: 3-4 และอ้างถึงในธีรภัทร ชติยะหล้า, 2555: 11) โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดดังรูป



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการศึกษา

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975 อ้างถึงในผจญ เถลิงสาร, ออนไลน์ 2557: 3-4 และอ้างถึงในธีรภัทร ขัติยะหล้า, 2555: 11) จำนวน 5 ด้านคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 204 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง กรุ๊ป ซึ่งประกอบด้วย พนักงานประจำ จำนวน 135 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มสุทธาคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (อ้างในจุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554: 38)

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีค่าความคลาดเคลื่อนโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ ระดับตำแหน่ง

4.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 5 ด้านคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ผลลัพธ์ ความรู้สึกนึกคิด สภาพจิตใจ ของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีต่อ การปฏิบัติงาน ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งออกได้เป็น 5 ด้าน ดังนี้

5.1.1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่อยู่ในลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

5.1.2 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อความเป็นไปได้ ในการดำรงรับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณายึดหลักความเป็นธรรม มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่แน่นอน

5.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสหรือการได้เห็นโอกาสของพนักงานในการได้เพิ่มพูนทักษะและ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

5.1.4 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจ การได้รับความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

5.1.5 ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีความสมดุลในการทำงาน สามารถแบ่งเวลาให้สังคม ครอบครัว และงานได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีภาระหรือปัญหาในเรื่องของงานมาทำให้วิตกกังวล

5.2 พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างประจำในบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด และบริษัทในเครือ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานในบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท เบสลาายน์ เทคโนโลยี คอนซัลแตนท์ จำกัด, บริษัท อีซีเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท ไอ เอช อาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท โค้ด ไอที คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท ไอทีเอส-เทรคชิป จำกัด และ บริษัท ไอโค้ช จำกัด ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 204 คน และใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคือ 135 คน ประกอบไปด้วยตำแหน่งต่างๆ คือ Vice president Manager /Project Manager, Assistant Manager/Senior Consultant, Admin Level /Consultant

5.3 กลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด ประกอบด้วย บริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด และบริษัทในเครือ โดยมีกรรมการคือคุณธนวัฒน์ เลิศวัฒนารักษ์ และคุณศรีรัตน์ ชูโชติถาวร ดำเนินธุรกิจให้บริการ และให้คำปรึกษาทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์ต่างๆ อย่างครบวงจร อาทิการให้คำปรึกษาพัฒนาระบบและการปรับปรุงระบบ SAP และระบบซอฟต์แวร์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกัน การให้บริการการสอนการใช้ซอฟต์แวร์แก่ผู้ใช้ เพื่อการใช้งานจริง การให้บริการช่วยเหลือลูกค้าในการแก้ปัญหาและการออกรายงานของระบบต่างๆ ซึ่งกลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง ประกอบไปด้วย บริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท เบสลาายน์ เทคโนโลยี คอนซัลแตนท์ จำกัด, บริษัท อีซีเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท ไอ เอช อาร์ คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท โค้ด ไอที คอนซัลติ้ง จำกัด, บริษัท ไอทีเอส-เทรคชิป จำกัด และ บริษัท ไอโค้ช จำกัด

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 6.1 ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับใด
- 6.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้นำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด นี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการองค์การสมัยใหม่ซึ่งให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด มากกว่าการให้ความสำคัญกับชิ้นงาน ในหลายๆ องค์การ ที่มีระบบของงานที่ซับซ้อน และมีคนจำนวนมากมักให้ความสนใจกับคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน Quality of Work life (QWL) โดยมุ่งเน้นให้พนักงานมีชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ผจญ เถลิงสาร (ผจญ เสริมสาร, ออนไลน์ 2557: 3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551: 19) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การครอบคลุมความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์การเป็นผู้มอบสิ่งแวดลอมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

อิสรากรณ์ รัตนช (2551: 10) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งทางร่างกาย และจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพซึ่งสอดคล้องผสมผสานกันระหว่าง งานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุเนตร นามโคตศรี (2553: 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานภายในองค์กรอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติ รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร และถ้าบุคคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้การดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ลกนุช ศิลปาจารย์ (2554: 9) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่มีความสุข ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

Walton (1975: 92 อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ (2551: 14)) ได้ให้ความหมายไว้อย่างกว้าง ไม่ใช่แค่เพียงการกำหนดระยะเวลาของการทำงาน หรือค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพที่สูงขึ้นด้วย

Huse และ Cumming (1985: 198-199) อ้างถึงในกนกวรรณ ชูชีพ (2551: 16) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลากรกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกนึกคิดหรือความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติการหรือพนักงาน ต่องานและสภาวะแวดล้อมต่างๆ ในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความผาสุกในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อองค์กร ซึ่งขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายหรือเป้าหมายที่วางไว้

1.2 แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (Walton, 1975 อ้างถึงในผจญ เถลิงสาร, ออนไลน์ 2557: 3-4 และอ้างถึงในธีรภัทร ขัตติยะหล้า, 2555: 11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างซึ่งอยู่ในรูปของ เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอ กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปในสังคม และต้องมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่อยู่ในลักษณะที่ต้อง เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย

3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และ พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานในสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4) ลักษณะของงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าเจริญเติบโตและมีความมั่นคงให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพการงาน ตลอดจนเป็นที่ ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5) ลักษณะของงานนั้นมีส่วนในการส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพหรือมี ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบ คุณธรรม

6) ลักษณะของงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่อง ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Huse และ Cummings (1980) (อ้างถึงในสุนทร นามโคตศรี, 2553: 5-6 และ อ้างถึงใน ลกนุช ศิลปาจารย์, 2554: 11) ได้นำเสนอลักษณะหรือองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบไปด้วย คุณลักษณะดังต่อไปนี้ซึ่งมีจำนวน 8 คุณลักษณะด้วยกัน คือ

1) การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คือการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ซึ่งรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงาน อาจทำได้ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมื่อที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ

3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) หรือมีโอกาสนในการพัฒนาศักยภาพจากงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่งานที่ใช้ทักษะ ความสามารถ มีความหลากหลาย หรือมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ยอมรับได้ว่ามีความสำคัญ และได้ประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานจากการปฏิบัติงาน เช่นการที่ผู้ปฏิบัติกรได้รับมอบหมายให้ทำในงานที่ยากขึ้นกว่าการปฏิบัติกันโดยทั่วไป

4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการ โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน การที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร การเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือกัน การปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เหมาะสม และให้ความยุติธรรมและปฏิบัติต่อบุคคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม

7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ภาวะที่ทุกคนมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและช่วงอิสระจากงาน ซึ่งทำให้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลารอบครัว เพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organization Pride) หมายถึง ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่อการดำเนินกิจกรรมในสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มหรือลดคุณค่าต่อความสำคัญของงานและอาชีพต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความภาคภูมิใจในที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร

Bruce and Blackburn (1992) (อ้างถึงในสุนทร นาม โคนศิริ, 2553: 8) ได้ให้แนวคิดและทัศนะที่เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
- 3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
- 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสนก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
- 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
- 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง จากแนวคิดและองค์ประกอบข้างต้น เมื่อนำมาสรุปจะเห็นได้ว่ามีปัจจัยที่คล้ายๆ กัน ซึ่งสามารถชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้หลายปัจจัยด้วยกัน ขึ้นอยู่กับใครจะนำองค์ประกอบใดมาใช้ในแต่ละเรื่องตามความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้เกณฑ์ของ Walton (1975) เพราะเป็นตัวชี้วัดที่ใช้กันค่อนข้างแพร่หลายและมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิต การทำงานค่อนข้างจะสมบูรณ์ โดยการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาในส่วนที่สนใจเพียง 5 ด้าน หรือ 5 มิติ เท่านั้น คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs Theory)

Maslow (1998: 32-35) (อ้างถึงในสุกานดา ขวัญเมือง, 2550: 27-28 และอ้างถึงในลกนุช ศิลปาจารย์, 2554: 13-14) โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับชั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักคืนสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดหรือคือความต้องการที่เป็นปัจจัย 4 เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่เพิ่มขึ้นคือความต้องการความปลอดภัย เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

ลำดับที่ 3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ลำดับที่ 4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ลำดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ในยุคต่อมา มาสโลว์ ยังได้เพิ่มลำดับชั้นความต้องการอีก 2 ลำดับ รวมเป็น 7 ลำดับ ซึ่งความต้องการที่เพิ่มขึ้นนี้จะเกิด ก่อนลำดับชั้นสุดท้ายคือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต คือ ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (need to know and understand) คือ ความต้องการความรู้และความเข้าใจ ต้องการเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ และ ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (aesthetic needs) ได้แก่ความต้องการด้านความดี ความงาม มีจริยธรรม และมีคุณธรรม ซึ่งตรงกับความต้องการของคนทำงานที่มีความต้องการการมีชีวิตการทำงานที่สมบูรณ์แบบ มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ดี ต้องการความสัมพันธ์อันดี ทั้งในที่ทำงานและที่บ้าน ซึ่งส่วนมาจากลำดับความต้องการทั้ง 5 ซึ่งคนส่วนใหญ่ทำงานเนื่องจากต้องการเงินเพื่อยังชีพ และการดำรงชีวิต สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงาน เพื่อมุ่งหวัง ให้เกิดความปลอดภัย คือ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน มีความก้าวหน้า มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี มีงานที่มั่นคง มีการขึ้นเงินเดือนทั่วไป ต้องการการยอมรับจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะ เป็นในที่ทำงาน หรือที่บ้าน ต้องการความสัมพันธ์อันดีจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะสามารถร่วมงาน และทำงานเป็นทีมได้ และรวมถึงการทำงานที่ท้าทายเพื่อเป็นแรงผลักดัน ในเรื่องความต้องการความสำเร็จในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

1.3.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg and other (1968: 82) (อ้างถึงในปริญญา ศรีประเสริฐ, 2552:32 และอ้างถึงในลกนุช ศิลปาจารย์, 2554: 16-17) ได้ทำการคิดค้นทฤษฎี 2 ปัจจัยขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 1 ปัจจัยจูงใจ 2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfiers) หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfiers) มี 6 ประการ ดังนี้

- (1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- (2) การยกย่องหรือการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)
- (4) ลักษณะของงาน (Work Content)
- (5) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- (6) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงนเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่เสนอของ เฮอร์เบิร์ต แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ซึ่งมี 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน (Salary)
- (2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Supervision)
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation: Subordinate)
- (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation: Peers)
- (5) สถานภาพทางสังคม (Status)

- (6) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision: Technical)
- (7) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน (Company Policies)
- (8) สภาพการทำงาน (Working condition)
- (9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- (10) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

โดยสรุปแล้วทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีส่วนทำให้ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้วางกฎระเบียบหรือนโยบาย มีแนวทางในการบริหาร ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการ เพื่อที่จะให้เกิดการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเกิดความพึงพอใจแก่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติการ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร

เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนให้บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดำเนินการปฏิบัติงาน ด้วยระบบ SAP และสนับสนุนการนำระบบสารสนเทศ มาใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการนำเสนอข้อมูล

2.2 พันธกิจขององค์กร

- 1) การเป็นที่ปรึกษา ปรับปรุง และพัฒนาระบบ SAP เพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม
- 2) การเป็นที่ปรึกษา และ ผู้มีความชำนาญอย่างเป็นมืออาชีพในระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นๆ
- 3) การเป็นผู้ประสานงาน การให้บริการภายใต้หลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
- 4) การให้ความสำคัญ กับพนักงาน ในองค์กร ในเรื่องความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดี การเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะความรู้ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตในงาน ความปลอดภัยด้านสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดทักษะและความสามัคคีกันในการทำงาน

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

เนื่องด้วยในปัจจุบัน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะเริ่มต้นได้เนื่องจาก ผู้บริหาร ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เติบโตและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยสร้างองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้ เกิดความสุขในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารของกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

ได้ตระหนักและกำหนดเป็นนโยบาย ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศที่ดีและปลอดภัยในการทำงาน การจัดวางสิ่งต่างๆ ให้เป็นระเบียบ การดูแลและซ่อมบำรุงอุปกรณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ การมีสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่ดี สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สนุกสนาน ไม่น่าเบื่อ

2) การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงาน ทั้งการพัฒนาทักษะเสริมสร้างความรู้ และกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี ระหว่างผู้ร่วมงานทุกระดับ

3) การมอบหมายงานและโอกาสให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดการเพิ่มพูนความรู้และเห็นโอกาสเติบโตในสายอาชีพนี้ ซึ่งเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญกำลังใจมุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพให้แก่บริษัทได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาพนักงานลาออก และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์กรลง

4) เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนารูปแบบกิจกรรมที่มีอยู่เดิมของบริษัทฯ ให้มีแนวทางสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของคนทำงานในปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งเมื่อพนักงาน มีความสุขในชีวิตการทำงานจะส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต จะส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวให้ดำเนินการควบคู่ไปกับชีวิตการทำงานได้อย่างสมดุล

5) การจัดดำเนินการให้มีการอบรม พัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้าง การปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิฑูรย์ เสงี่ยม (2550) การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับและอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม และข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพ ระดับตำแหน่ง และระดับชั้น

ของ อบต. แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่าง

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจุบันด้านต่างๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทนร้อยละ 48.8

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลภนุช ศิลปาจารย์ (2554) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความภาคภูมิใจในองค์กร การมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนการพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระเบียบข้อบังคับและความเป็นธรรมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลโดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบางด้านมีความแตกต่างกันตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยทั้ง 8 ด้าน ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้าและมั่นคงในกิจการงาน สิทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพและการใช้ขีดความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับและเมื่อพิจารณารายข้อมีเพียง 3 ข้อย่อย ที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำวันในการทำงาน มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและในระหว่างวันบุคลากรมีเวลาออกกำลังกายอย่างเพียงพอ

Marion (1977: 29) (อ้างถึงในนงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551: 34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง ครอบครัวที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ผลการวิจัยพบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอของครอบครัวทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตที่ดี

Kate and Rosenzwing (1985: 12) (อ้างถึงในนงลักษณ์ เพิ่มชาติ, 2551: 34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจทำให้บุคคลเกิดความสุขสนุกสนานและมีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของงาน และได้ทำการศึกษาว่า บุคคลที่มีสภาพสมรสที่มีชีวิตคู่จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายจากการทำงานซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Huang, Lawler and Lei (2007) (อ้างถึงในกัลปียาณี คุณมี และบุษยา วีรกุล, 2551: 15) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 มิติคือ 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 2) ลักษณะของงาน 3) พฤติกรรมของหัวหน้างาน 4) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลอย่างมากต่อการยอมรับขององค์กร นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ถึงสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัว และการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อการลดความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงาน

Saad et al. (2008) ได้ศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจ ในสถาบันการเรียนรู้ที่สูงกว่าภาคเอกชน จากผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญของพวกเขาได้รับอิทธิพลจากความพึงพอใจในงาน การศึกษา สิบปัจจัยที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณค่าของงานในด้านดี การเปลี่ยนแปลงองค์กร และมีความเป็นอิสระมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

Bharathi et al. (2011) ได้ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ ตามผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยของอินเดีย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 204 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย สุ่มเลือกมาจากบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด และบริษัท ในเครือ ทั้งหมด 135 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากจำนวนพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557 ซึ่งประกอบด้วย บริษัท ไอแอม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด, บริษัท เบสลาไน เทคโนโลยี คอนซัลต์แต้นท์ส จำกัด, บริษัท อีซีเอ็ม คอนซัลต์ติ้ง จำกัด, บริษัท ไอ เอช อาร์ คอนซัลต์ติ้ง จำกัด, บริษัท โค้ด ไอที คอนซัลต์ติ้ง จำกัด, บริษัท ไอทีเอส-เทรคซิป จำกัด และ บริษัท ไอไค้ช จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 204 คน คำนวณโดยการใช้สูตร การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (อ้างถึงในจุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554: 38) คำนวณได้จากสูตรดังนี้ คือ

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของกลุ่มประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ สามารถเกิดความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{204}{1 + 204 (0.05)^2}$$

$$= 135 \text{ คน}$$

เพราะฉะนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 135 คน

1.2.2 วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือว่าทุกๆ หน่วยหรือทุกๆ สมาชิกในประชากรมีโอกาสจะถูกเลือกเท่าๆ กัน การสุ่มวิธีนี้จะต้องมีรายชื่อประชากรทั้งหมดและมีการให้เลขกำกับ วิธีการคือ ดำเนินการขอรายชื่อกับทางฝ่ายบุคคล และทำการจับสลากคัดเลือก ตั้งแต่หมายเลข 1 ถึง 135 แล้วทำการสุ่มจับสลากขึ้นมาทีละใบ จนครบตามกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 135 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ ระดับตำแหน่ง รวมคำถาม 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ด้านละ 4 ข้อ ทั้งหมด 20 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด โดยเป็นการเรียงลำดับคะแนนของความคิดเห็น (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

2.2 เกณฑ์การแปลผลคะแนน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำคะแนนมาใช้อธิบาย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละระดับนั้น สามารถคำนวณด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นได้ดังสูตรต่อไปนี้ (พิศมัย หาญมงคลพิพัฒน์, 2547 อ้างถึงในสุวชิรา ศิริเจริญ, 2550 และ อ้างถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554: 46)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ค่าขั้นต่ำสุด (ค่าพิสัย)}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณ อันตรภาคชั้นข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษา แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อเป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

2.3 การทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงของคุณภาพเครื่องมือ

2.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Content Validity) ว่าสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงตามเนื้อหาสาระหรือไม่ ผู้ศึกษา ได้ค้นคว้าทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อศึกษาว่ามีนักวิชาการหรือนักวิจัยท่านใดบ้างที่ใช้ตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการที่จะวัด โดยได้นำมาตรวัดที่มีผู้เคยศึกษามาแล้ว มาปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence:IOC) ช่วยประเมินเป็นรายบุคคลว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงจุดประสงค์	ได้ +1 คะแนน
ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่	ได้ 0 คะแนน
ถ้าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงจุดประสงค์	ได้ -1 คะแนน

แล้วนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมากรอกลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย สำหรับข้อคำถามแต่ละข้อใช้สูตร ดังนี้

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

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์
(Index of Item – Objective Congruence)

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม

- 1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้งซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) นางสาวณันท์ เรียงจันทร์ ทำงานด้านการจัดการการบริหารงาน การเปลี่ยนแปลงการจัดการ (Change management)

2) นายศุภยม ไชยกุล ทำงานด้าน Support และแก้ปัญหาข้อมูลลูกค้า

3) นางสาวกษมา กิตติเวช ทำงานด้านการสรรหาบุคลากร และดูแลฝ่ายการตลาด

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้รับคือ 0.87 ซึ่งมีค่าเกินกว่า 0.5 แบบทดสอบนี้จึงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

2.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น หรือความเที่ยงของเครื่องมือ

ด้วยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบก่อน (Pre-test) แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบราก ซึ่งวิธีนี้เป็นการหาความเชื่อมั่นแบบอิงกลุ่ม โดยใช้ค่าความแปรปรวน สูตรการหาความเชื่อมั่นแบบนี้เหมาะสำหรับการหาความเชื่อมั่นแบบวัดทัศนคติ แบบประเมินผลประสิทธิภาพ การประเมินผลสมรรถภาพ และการประเมินผลตามสเกล การหาความเชื่อมั่นแบบนี้ คิดโดยครอนบราก (อ้างถึงในพิมพ์ทอง ลังสุทธิพงษ์ และวรวิทย์ กิตติวงศ์, 2552: 27) โดยวิธีนี้ดัดแปลงมาจากสูตร KR-20 เรียกว่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ความแตกต่างของ KR-20 และ α ก็คือ KR-20 ใช้การหาค่า $\sum pq$ ซึ่งเป็นผลคูณระหว่างสัดส่วนผู้ตอบถูก-ผิดในแต่ละข้อ แต่สูตร α ใช้ $\sum z_i^2$ ซึ่งเป็นผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ วิธีนี้เหมาะกับการหาความเชื่อมั่นของข้อสอบหรือแบบวัดที่มีคะแนนแต่ละข้อไม่เท่ากัน เช่น ข้อสอบแบบความเรียง แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นต้น

สูตรการหา

$$(1) \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S^2} \right]$$

โดย

α คือ ค่าความเชื่อมั่น

k คือ จำนวนข้อ

Si^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนของข้อสอบแต่ละข้อ

S^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนของข้อสอบทั้งหมด

ซึ่งจากการคำนวณในโปรแกรม SPSS ได้ผลออกมาคือ 0.872 ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่มากกว่า 0.7 เป็นค่าที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ทำหนังสือถึงผู้บริหาร ในกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด เพื่อขออนุญาตดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 135 ชุด แก่กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง กรุ๊ป โดยมีขั้นตอนการเก็บข้อมูล ช่วงเดือน มีนาคม - เมษายน 2557

3.3 ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ของข้อมูล และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ผู้ศึกษา ได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ประมวลผลโดยการดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ ระดับตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ ใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ ระดับตำแหน่ง ใช้สถิติค่าเอฟ หรือใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของเซฟเฟ้ (Scheffe's Test) หรือ Dunnett's T3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทนี้จะกล่าวถึงรายงานผลการศึกษา โดยนำเสนอวิเคราะห์ออกเป็น 6 หัวข้อ ตามลำดับ คือ การบรรยายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สภาพความสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและสาเหตุความไม่สมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการสร้างสมดุลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 135)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	31.90
1.2 หญิง	92	68.10
2. อายุ		
2.1 22-29	49	36.30
2.2 30-39	70	51.90
2.3 40-49	14	10.40
2.4 50 ปีขึ้นไป	2	1.50
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	84	62.20
3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน/มีครอบครัวแล้ว	48	35.60
3.3 หม้าย	2	1.50
3.4 หย่า	1	0.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 135)	ร้อยละ (100.00)
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.20
4.2 ปริญญาตรี	80	59.30
4.3 ปริญญาโท	52	38.50
5. ลักษณะที่อยู่อาศัย		
5.1 บ้านเดี่ยว	48	35.60
5.2 ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/อาคารพาณิชย์	29	21.50
5.3 อาคารชุด/คอนโดมิเนียม	40	29.60
5.4 แฟลต/อพาร์ทเมนท์	17	12.60
5.5 อื่นๆ	1	0.70
6. อายุการทำงานในบริษัท (ปี)		
6.1 น้อยกว่า 1 ปี	35	25.90
6.2 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	35	25.90
6.3 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	43	31.90
6.4 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี	11	8.10
6.5 6 ปีขึ้นไป	11	8.10
7. ระดับตำแหน่ง		
7.1 Manager/Project Manager	13	9.60
7.2 Assist. Manager	3	2.22
7.3 Senior Consultant	18	13.33
7.4 Consultant	83	61.48
7.5 Administration Level	19	14.10

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 135 คน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 31.9 จำนวน 43 คน และเพศหญิง ร้อยละ 68.10 จำนวน 92 คน
2. อายุ ของกลุ่มตัวอย่าง คือช่วงอายุ 30-39 ปี มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.90 หรือ 70 คน กลุ่มอายุรองลงมาคือ 22-29 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 ส่วนอีก 2 กลุ่มอายุคือ 40-49 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50
3. สถานภาพสมรส ประกอบด้วย คนโสด มีมากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 กลุ่มคนที่สมรสแล้ว จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.60 กลุ่มหม้าย และหย่าร้าง จำนวน 2 คน และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และ 0.70 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาที่มีผู้เข้ามาตอบมากที่สุดคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และ ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2
5. ลักษณะที่อยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามพักอาศัยอยู่บ้านเดี่ยว จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.60 รองลงมาเป็น อาคารชุด คอนโดมิเนียม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 ส่วนอันดับสามคือ ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/อาคารพาณิชย์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.50 แฟลต/อพาร์ทเมนท์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60
6. ด้านอายุการทำงานในบริษัทฯ ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนมากที่สุดคือ อายุการทำงาน 2 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมามีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี และ อายุการทำงานระหว่าง 1 ปี แต่ ไม่เกิน 2 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ส่วน ระหว่างอายุ 4 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี และ 6 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10
7. ระดับตำแหน่ง พนักงานระดับ Consultant มีมากที่สุดคือ จำนวน 82 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.70 รองลงมาคือ ระดับ Administration Level มี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 อันดับสามคือ ระดับ Senior Consultant จำนวน 18 คน ร้อยละ 13.3 อันดับสี่คือ ระดับ Manager/Project Manager จำนวน 13 คนคิดเป็น 9.60 และ ระดับ Assist. Manager จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 - 4.7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D	การแปลผล
1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.53	0.97	มาก
2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.82	0.97	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.02	0.88	มาก
4. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในองค์กร	3.71	0.91	มาก
5. ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	3.57	0.82	มาก
รวม	3.53	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัดมีระดับชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.71$) อันดับสามคือ คือ ด้านความสมดุลของชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.53$) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D	การแปลผล
8. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความสงบและแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน	4.10	0.93	มาก
9. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดโต๊ะให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสามารถช่วยลดเวลาในการจัดหาเอกสารต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	3.91	0.98	มาก
10. สภาวะแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย เพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายของตัวท่านเอง บรรยากาศและสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการทำงาน	3.36	0.93	มาก
11. สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาวะจิตใจที่ดีต่อตัวท่าน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	2.75	1.02	ปานกลาง
รวม	3.53	0.97	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า โดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ สถานที่ทำงานของบริษัทมีความสงบ และแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ การจัดวางโต๊ะที่เป็นระเบียบเรียบร้อย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และน้อยที่สุดคือ สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาวะจิตใจที่ดีต่อตัวท่าน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
12. ปักจี้จากงานที่มีความยากและลึกลับซึ่ง ทำให้ท่านมี โอกาส แสดงความสามารถในการทำงานได้มาก ขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำ	2.90	0.99	ปานกลาง
13. จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ท่าน สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตาม กำหนดเวลา	3.30	0.95	ปานกลาง
14. ความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน ทำให้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการพัฒนา และตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	2.45	0.98	น้อย
15. นโยบายของบริษัทฯ ในเรื่องโอกาสในการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ทำให้ท่านเกิดความมั่นคง และเห็นถึงความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	2.64	0.94	ปานกลาง
รวม	2.82	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาคือ ปักจี้จากงานที่มีความยากและลึกลับซึ่ง ทำให้มีโอกาสดังกล่าว แสดงความสามารถในการทำงานได้มากขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) และน้อยที่สุดคือ ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการพัฒนาและตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.45$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
16. ท่านเห็นว่าการพัฒนาตนเอง และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้ท่านเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	4.26	0.86	มากที่สุด
17. ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ จัดให้มีการผลัดเปลี่ยนงานกันหรือการมอบหมายงานใหม่ๆ ทำให้ท่านได้รับความรู้และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น	3.72	0.88	มาก
18. นโยบายของบริษัทฯ การให้ความสำคัญของงาน การจัดลำดับงาน จะทำให้ท่านมีเวลาในการหาความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.01	0.86	มาก
19. ท่านเห็นว่าจะหากมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การไปท่องเที่ยว การออกกำลังกาย จะทำให้ท่านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น	4.07	0.92	มาก
รวม	4.02	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้ท่านเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อยู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้ทำกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การไปท่องเที่ยว การออกกำลังกาย จะทำให้ท่านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) และน้อยที่สุดคือ การที่บริษัทฯ จัดให้มีการผลัดเปลี่ยนงานกันหรือการมอบหมายงานใหม่ๆ ทำให้ท่านได้รับความรู้และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่น
ในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
20. ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมต่างๆ อาทิ การโยนโบว์ลิ่ง การดูหนัง การแข่งกีฬา การท่องเที่ยว จะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	3.91	0.91	มาก
21. ท่านเห็นว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	4.08	0.95	มาก
22. ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของบริษัทฯ เช่น การสัมมนา การจัดงานเลี้ยงและมีโอกาสในกิจกรรมงานเลี้ยง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.79	มาก
23. ท่านเห็นว่าจะหากมีผู้ร่วมงานมาขอความช่วยเหลือและเป็นงานที่ท่านทำได้ ท่านจะช่วยเหลือและทำให้งานที่ท่านทำได้ ท่านจะช่วยเหลือและทำให้งานที่ท่านทำได้	3.42	0.98	มาก
รวม	3.71	0.91	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือ การที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมต่างๆ อาทิ การโยนโบว์ลิ่ง การดูหนัง การแข่งกีฬา การท่องเที่ยว จะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และน้อยที่สุดคือ หากมีผู้ร่วมงานมาขอความช่วยเหลือและเป็นงานที่ท่านทำได้ ท่านจะช่วยเหลือและทำให้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) และการมีส่วนร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของบริษัทฯ เช่น การสัมมนา การจัดงานเลี้ยงและมีโอกาสในกิจกรรมงานเลี้ยง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
กลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
24. ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิก ภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีปัญหา	3.73	0.73	มาก
25. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อพัฒนา ตนเอง และ การท่องเที่ยว และการพักผ่อน บันเทิงอื่นๆ	3.41	0.88	มาก
26. ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในครอบครัว ของ ท่านไม่เป็นอุปสรรค หรือส่งผลกระทบต่อ ทุ่มเทเวลาและสติปัญญาให้กับการทำงาน	3.78	0.71	มาก
27. กรณีที่มีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือ วันหยุดของทางราชการจะไม่ส่งผลกระทบต่อ การพักผ่อนของท่าน และท่านสามารถ ปรับเปลี่ยนเวลาพักผ่อนได้	3.36	0.95	ปานกลาง
รวม	3.57	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่าโดยภาพรวมพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มากที่สุดคือ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในครอบครัว ของท่านไม่เป็นอุปสรรค หรือส่งผลกระทบต่อทุ่มเทเวลาและสติปัญญาให้กับการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ การทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$) และน้อยที่สุดคือ กรณีที่มีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือวันหยุดของทางราชการจะไม่ส่งผลกระทบต่อพักผ่อนของท่าน และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาพักผ่อนได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอน ซัลติง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน โดยรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA: F-Test) ผลการเปรียบเทียบตอนที่ 3 นำเสนอตามตารางที่ 4.8 - 4.17

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติง จำกัด จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	ชาย	43	3.49	0.58	-0.481	0.631
	หญิง	92	3.54	0.54		
2. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ชาย	43	2.71	0.57	-1.296	0.197
	หญิง	92	2.87	0.72		
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของ บุคคล	ชาย	43	4.11	0.45	1.332	0.185
	หญิง	92	3.97	0.80		
4. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร	ชาย	43	3.72	0.50	0.159	0.874
	หญิง	92	3.70	0.62		
5. ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	ชาย	43	3.40	0.50	-2.384*	0.019
	หญิง	92	3.65	0.61		
รวม	ชาย	43	3.49	0.52	0.534	0.381
	หญิง	92	3.55	0.66		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จาก ตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกกฎหมายสุขลักษณะ	22-29	49	3.44	0.54	1.904	0.132
	30-39	70	3.54	0.52		
	40-49	14	3.68	0.65		
	50 ปีขึ้นไป	2	4.25	1.06		
2. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	22-29	49	2.74	0.62	1.697	0.171
	30-39	70	2.82	0.66		
	40-49	14	2.96	0.88		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.75	1.66		
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	22-29	49	4.10	0.59	0.857	0.465
	30-39	70	3.92	0.78		
	40-49	14	4.14	0.65		
	50 ปีขึ้นไป	2	4.25	1.06		
4. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นใน องค์กร	22-29	49	3.69	0.51	0.096	0.962
	30-39	70	3.71	0.61		
	40-49	14	3.75	0.64		
	50 ปีขึ้นไป	2	3.88	1.24		
5. ด้านความสมดุลของชีวิต ส่วนตัวและการทำงาน	22-29	49	3.49	0.66	1.216	0.307
	30-39	70	3.63	0.54		
	40-49	14	3.48	0.49		
	50 ปีขึ้นไป	2	4.13	0.88		
รวม	22-29	49	3.49	0.58	1.154	0.407
	30-39	70	3.52	0.62		
	40-49	14	3.60	0.66		
	50 ปีขึ้นไป	2	4.05	1.06		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	โสด	84	3.50	0.54	2.903 *	0.037
	สมรส	48	3.54	0.55		
	หม้าย	2	4.63	0.53		
	หย่า	1	3.25	-		
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	โสด	84	2.82	0.58	0.745	0.527
	สมรส	48	2.83	0.80		
	หม้าย	2	3.25	1.77		
	หย่า	1	2.00	-		
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	โสด	84	4.08	0.58	1.194	0.315
	สมรส	48	3.88	0.88		
	หม้าย	2	4.50	0.71		
	หย่า	1	3.75	-		
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในองค์กร	โสด	84	3.72	0.55	0.811	0.490
	สมรส	48	3.66	0.62		
	หม้าย	2	4.25	0.71		
	หย่า	1	4.00	-		
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัว และการทำงาน	โสด	84	3.48	0.59	4.150 *	0.008
	สมรส	48	3.67	0.54		
	หม้าย	2	4.75	0.00		
	หย่า	1	3.75	-		

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
รวม	โสด	84	3.52	0.57	1.9606	0.275
	สมรส	48	3.52	0.68		
	หม้าย	2	4.28	0.74		
	หย่า	1	3.35	-		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากความแปรปรวนไม่เท่ากันผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพ สมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หม้าย	หย่า
โสด	3.50	-	0.62	0.10	
สมรส	3.54	-0.62		0.07	0.038*
หม้าย	4.63	-0.10	-0.07		
หย่า	3.25		-0.038*		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แตกต่างมากกว่าพนักงานที่หย่า

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

สถานภาพ		โสด	สมรส	หม้าย	หย่า
สมรส	\bar{X}	3.50	3.54	4.63	3.25
โสด	3.50		0.65		
สมรส	3.54	-0.65		0.038*	0.038*
หม้าย	4.63		-0.038		
หย่า	3.25		-0.038		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างมากกว่าพนักงานที่หย่าและเป็นหม้าย

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด
จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.17	0.88	2.287	0.106
	ปริญญาตรี	80	3.54	0.46		
	ปริญญาโท	52	3.48	0.65		
ด้านความมั่นคงและความ ก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.83	1.44	0.005	0.995
	ปริญญาตรี	80	2.82	0.65		
	ปริญญาโท	52	2.83	0.70		
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.25	0.66	0.437	0.647
	ปริญญาตรี	80	4.04	0.60		
	ปริญญาโท	52	3.95	0.84		
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.17	0.52	1.493	0.228
	ปริญญาตรี	80	3.74	0.49		
	ปริญญาโท	52	3.63	0.69		
ด้านความสมดุลของชีวิต ส่วนตัวและการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	4.42	0.58	3.315*	0.039
	ปริญญาตรี	80	3.55	0.58		
	ปริญญาโท	52	3.55	0.58		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	3.97	0.82	1.507	0.403
	ปริญญาตรี	80	3.54	0.56		
	ปริญญาโท	52	3.49	0.69		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.42	-	3.55	3.55
ปริญญาตรี	3.55			0.137
ปริญญาโท	3.55		-0.137	

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความแตกต่างทางด้านความสมดุลของคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะที่อยู่อาศัย	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	บ้านเดี่ยว	48	3.43	0.59	1.380	0.245
	ทาวน์เฮ้าส์	29	3.71	0.43		
	คอนโดมิเนียม	40	3.56	0.52		
	อพาร์ทเมนท์	17	3.43	0.68		
	อื่นๆ	1	3.25	-		
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	บ้านเดี่ยว	48	2.80	0.68	0.688	0.601
	ทาวน์เฮ้าส์	29	2.84	0.56		
	คอนโดมิเนียม	40	2.91	0.76		
	อพาร์ทเมนท์	17	2.69	0.73		
	อื่นๆ	1	2.00	-		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะที่อยู่อาศัย	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลากร	บ้านเดี่ยว	48	4.07	0.66	1.080	0.369
	ทาวน์เฮ้าส์	29	4.16	0.48		
	คอนโดมิเนียม	40	3.94	0.76		
	อพาร์ทเมนท์	17	3.76	0.97		
	อื่นๆ	1	3.75	-		
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร	บ้านเดี่ยว	48	3.69	0.55	0.802	0.526
	ทาวน์เฮ้าส์	29	3.78	0.41		
	คอนโดมิเนียม	40	3.76	0.58		
	อพาร์ทเมนท์	17	3.50	0.87		
	อื่นๆ	1	4.00	-		
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	บ้านเดี่ยว	48	3.43	0.49	1.126	0.347
	ทาวน์เฮ้าส์	29	3.59	0.58		
	อพาร์ทเมนท์	17	3.68	0.67		
	คอนโดมิเนียม	40	3.65	0.63		
	อื่นๆ	1	3.75	-		
รวม	บ้านเดี่ยว	48	3.48	0.59	1.015	0.418
	ทาวน์เฮ้าส์	29	3.62	0.49		
	อพาร์ทเมนท์	17	3.57	0.66		
	คอนโดมิเนียม	40	3.40	0.78		
	อื่นๆ	1	3.35	-		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอเอ็ม คอนซัลติ้ง จำกัด
จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	น้อยกว่า 1 ปี	35	3.47	0.52	0.623	0.647
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	3.52	0.70		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	3.50	0.48		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	3.75	0.54		
	6 ปีขึ้นไป	11	3.61	0.45		
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	น้อยกว่า 1 ปี	35	2.70	0.54	1.392	0.240
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	2.80	0.63		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	2.95	0.81		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	3.02	0.67		
	6 ปีขึ้นไป	11	2.55	0.68		
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลากร	น้อยกว่า 1 ปี	35	4.06	0.56	0.568	0.687
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	4.04	0.75		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	3.92	0.78		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	4.23	0.48		
	6 ปีขึ้นไป	11	3.89	0.86		
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร	น้อยกว่า 1 ปี	35	3.70	0.45	0.135	0.969
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	3.68	0.73		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	3.70	0.58		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	3.82	0.58		
	6 ปีขึ้นไป	11	3.75	0.49		
ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	35	3.57	0.58	0.292	0.883
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	3.57	0.50		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	3.56	0.70		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	3.70	0.46		
	6 ปีขึ้นไป	11	3.43	0.57		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	35	3.50	0.53	0.602	0.6853
	มากกว่า 1 ปี ไม่เกิน 2 ปี	35	3.52	0.66		
	มากกว่า 2 ปี ไม่เกิน 4 ปี	43	3.53	0.67		
	มากกว่า 4 ปี ไม่เกิน 6 ปี	11	3.70	0.55		
	6 ปีขึ้นไป	11	3.45	0.61		

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	Manager/Project Manager	13	3.73	0.67	1.138	0.341
	Assist. Manager	3	3.58	0.14		
	Senior Consultant	18	3.51	0.49		
	Consultant	82	3.46	0.53		
	Administration Level	19	3.68	0.66		
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	Manager/Project Manager	13	2.98	0.89	0.833	0.506
	Assist. Manager	3	3.17	0.14		
	Senior Consultant	18	2.63	0.71		
	Consultant	82	2.84	0.66		
	Administration Level	19	2.74	0.66		
ด้านการพัฒนา ความสามารถ ของบุคลากร	Manager/Project Manager	13	4.44	0.33	1.588	0.181
	Assist. Manager	3	4.25	0.25		
	Senior Consultant	18	4.04	0.58		
	Consultant	82	3.96	0.71		
	Administration Level	19	3.89	0.92		
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับ ผู้อื่นในองค์กร	Manager/Project Manager	13	3.77	0.49	0.256	0.906
	Assist. Manager	3	3.67	0.38		
	Senior Consultant	18	3.75	0.53		
	Consultant	82	3.72	0.56		
	Administration Level	19	3.59	0.78		
ด้านความสมดุลของ ชีวิตส่วนตัวและ การทำงาน	Manager/Project Manager	13	3.38	0.67	1.037	0.391
	Assist. Manager	3	3.92	0.14		
	Senior Consultant	18	3.47	0.59		
	Consultant	82	3.57	0.60		
	Administration Level	19	3.72	0.61		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
รวม	Manager/Project Manager	13	3.66	0.58	0.970	0.465
	Assist. Manager	3	3.72	0.21		
	Senior Consultant	18	3.48	0.58		
	Consultant	82	3.51	0.61		
	Administration Level	19	3.52	0.73		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอในรายละเอียดในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษา ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอ แอม คอนซัลติ้ง จำกัด ได้สรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอ 3 หัวข้อ คือ วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงาน ในบริษัทฯ ระดับตำแหน่ง

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรการศึกษา ในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในกลุ่ม บริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวน 204 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่ผู้ศึกษา ได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (อ้างถึงในจุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554: 38) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% จะได้ขนาดตัวอย่าง 135 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัย อายุการทำงานในบริษัทฯ และ ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร และด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำนวน 135 คน และได้คืนมา 135 ชุด

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F-test

1.3 ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสรุปผลได้ ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51 สถานภาพโสดจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเดี่ยว จำนวน 48 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.60 อาการชุดหรือคอนโดมิเนียม จำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 29.60 อายุการทำงานในบริษัทฯ อยู่ระหว่าง 2-4 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 ระดับตำแหน่งที่มีมากที่สุดคือ Consultant จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70

1.3.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวมพนักงานของกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ใน (ระดับมาก = 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร

ระดับมากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.71$) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

1.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัย พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด มีประเด็นสำคัญที่ผู้ศึกษาค้นคว้านำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีทักษะในการพัฒนาขีดความสามารถ มีความพร้อมในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ เสมอ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในบริษัท ของตนเอง และในกลุ่มบริษัทฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2549) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม พนักงานที่ปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานของธีรภัทร ขัติยะหล้า (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ซึ่งโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอม ชิลปาจารย์ (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็ม โฟเรียมทาวเวอร์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะขออภิปรายสรุปผลในการศึกษาเฉพาะด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เนื่องจากผู้บริหารและพนักงานเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อสามารถนำทักษะที่เรียนรู้มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้บริหารกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ยังเห็นถึงความสำคัญในการจัดกิจกรรม ผ่อนคลาย อาทิเช่นการจัดท่องเที่ยวไปต่างประเทศ งานเลี้ยงประจำปี งานเลี้ยงกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เสงี่ยม (2549) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ซึ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานของของธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพและการใช้จัดความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง

2.1.2 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสอง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทฯ พนักงานมีความจำเป็นต้องทำงานร่วมกันผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี ทั้งที่ปฏิบัติงานกับพนักงานของกลุ่มบริษัทฯ ในเครือ และพนักงานต่างบริษัทฯ หรือลูกค้า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลาและมีการสื่อสารกันเพื่อให้เข้าใจ ถึงปัญหาของลูกค้า เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กรอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของของธีรภัทร ขัตติยะหล้า (2555) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน ด้านการทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นพบว่า มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง

2.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน ทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการพัฒนาและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีหน้าที่ภาระรับผิดชอบ มากกว่า 1 งานหรือ 1 โครงการทำให้การทำงานที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารมีการพบปะกันน้อย การเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน เป็นสิทธิขาดของกรรมการบริษัทฯ ดังนั้น พนักงานท่านใดที่ได้ทำงานใกล้ชิด หรือเห็นผลงานมากกว่า หรืออยู่ในตำแหน่งงานที่สำคัญ จึงได้รับการปรับ หรือเลื่อนตำแหน่งงานมากกว่า ซึ่งทำให้พนักงานบางกลุ่มหรือบางคนอาจจะไม่พอใจ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคง ทำให้เกิดการลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก ในปีที่ผ่านมา ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของลภนุช ศิลปาจารย์ (2554) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็มโพเรียม ทาวเวอร์ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เสิงเฮ้า (2549) ซึ่งได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การ

บริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ซึ่งมึคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

2.2.1 เพศ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด โดยภาพรวมที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของคนแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะหากพนักงานที่เป็นเพศหญิง อาจมีภาระที่ต้องรับผิดชอบทำงานบ้าน มากกว่า เพศชาย อาจให้ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานต่างกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่ง ผลการศึกษาพบว่าเพศที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตด้านการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าพนักงานที่มีอายุน้อย หรืออายุมากขึ้น มีการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลภษุ ธิลปจารย (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ พบว่าอายุต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานแตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพสมรส เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน

โดยเฉพาะผู้ที่สมรสแล้วจะคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างมากกว่าผู้ที่หย่า ส่วนผู้ที่สมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างมากกว่า เนื่องจากอาจมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องดูแลครอบครัว มีภาระงาน มีภาระด้านการเลี้ยงดูบุตร เป็นต้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลภนุช ศิลปาจารย์ (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของจันทน์พา วิเศษโวหาร (2552) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือปริญญาโท เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้อาจมีสภาพความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่แตกต่างกัน ไป ขึ้นอยู่กับงานของแต่ละคนที่ได้รับมอบหมาย และอาจต้องใช้แรงงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของลภนุช ศิลปาจารย์ (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำม่วน จัหวัดนครราชสีมา ซึ่งพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ลักษณะที่อยู่อาศัย เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามลักษณะที่อยู่อาศัยพบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า การที่พนักงานมีลักษณะที่อยู่อาศัยแตกต่างกัน ยังคงมีสภาพแวดล้อมการทำงาน และหน้าที่รับผิดชอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยท่านอื่นๆ

2.2.6 อายุการทำงานในบริษัทฯ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทฯ พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีอายุการทำงานในบริษัทฯ แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าอายุการทำงานในบริษัทฯ ไม่ได้มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก เพียงแต่พนักงาน ที่มีประสบการณ์ หรืออายุการทำงานในบริษัทฯ มากกว่า จะมีความเข้าใจระบบการทำงานในบริษัทฯ ได้ดีกว่า ทำให้การประสานงานกับฝ่ายต่างๆ ทำได้สะดวกและรวดเร็ว แต่ยังคงมีสภาพแวดล้อมการทำงานและความรับผิดชอบในหน้าที่ของแต่ละบุคคลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นิชัง เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์ (2555) ผลการศึกษาพบว่าอายุงาน แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.7 ระดับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด ที่มีระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าระดับตำแหน่งงาน ไม่ได้มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากนัก เป็นเพียงแต่เป็นสภาพในการทำงานเพื่อแบ่งอำนาจในการตัดสินใจและหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุศลสุข (2550) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของลภนุช ศิลปาจารย์ (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท บีเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงานอาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

จากผลของการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด จากหลายๆ ด้านของ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางสำหรับการปรับปรุง แก้ไของค์กร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น และสามารถเพิ่มการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขอเสนอแนะนำไปพิจารณาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขดังนี้

3.1.1 อายุ 22-29 ปี ควรให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานทางบริษัทฯ ควรมีการพัฒนา และเอาใจใส่ในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าของงานมากกว่านี้ ด้วยการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเป็นธรรมเพื่อให้พนักงานได้เห็นถึงโอกาสที่เกิดจากความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานไปพร้อมกัน และควรมีการนำเสนอโอกาสในการทำงานที่ท้าทายให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานได้พิสูจน์ความสามารถ หากพนักงานสามารถปฏิบัติได้ ควรมีการให้รางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อชักจูงให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมากขึ้น และเป็นการลดอัตราการลาออกให้น้อยลง

3.1.2 อายุ 30-39 ปี ควรให้ความสำคัญด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เนื่องจากกลุ่มอายุนี้นับว่าส่วนใหญ่จะมีสถานภาพสมรส คือ มีครอบครัวแล้ว และเป็นกลุ่มอายุที่คำนึงถึงสุขภาพมากขึ้น ทางบริษัทฯ ควรจัดให้มุมพักผ่อนส่วนตัว เพื่อผ่อนคลาย หรือมีกิจกรรมที่คำนึงถึงสุขภาพร่างกายมากขึ้น มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีมากขึ้นให้แก่พนักงาน การป้องกันที่มีความรับผิดชอบและท้าทายสูงมากขึ้น การได้ลองทำงานใหม่ และเสนอแนวคิดใหม่แก่องค์กร เพื่อลดความเบื่อหน่ายลง การสร้างโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อการเป็นพี่เลี้ยงให้กลุ่มพนักงานที่อายุน้อยกว่า อันจะเป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเติบโตแก่องค์กรในอนาคต การให้เวลาและสถานที่ในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเหมาะสมตามความจำเป็นของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อจะทำให้พนักงานมีความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีสภาพแวดล้อมและการทำงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกัน

3.2.2 ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการ ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

3.2.3 ควรศึกษาในเรื่องอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตขององค์กร เช่น ผลกระทบที่เกิดจากการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กัลป์ยา คุณมี และบุษยา วีรกุล (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน
และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน: การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์และ
ผู้บริหารงานตลาดของไทย” รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักวิจัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จันท์ปภา วิเศษโฆหาร (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิภาวดี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชย
ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ธีรภัทร ขัติยะหล้า (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อําเภอเมืองลาพูน” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง”
งานวิจัยจากโครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
แรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน” ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต
(พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ผจญ เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, สาระสังเขป ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2557
จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc
- พิมพ์ทอง สังสุทธิพงษ์ และวรวดี กิตติวงศ์ (2552) เอกสารออนไลน์เรื่อง ความเชื่อมั่น
ของเครื่องมือวิจัย (Reliability) ออนไลน์ ค้นคืนวันที่ 18 เมษายน 2557 จาก
<https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja>

- ลภนุช ศิลปาจารย์ (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท บีเอเอสเอฟ (ไทย) จำกัด สำนักงาน อาคารเอ็ม โฟเรียมทาวเวอร์” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาธุรกิจ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- วิฑูรย์ เสี่ยงเข้า (2549) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารงานท้องถิ่น วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- วิวัฒน์ นีซัง (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สุกานดา ขวัญเมือง (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
- สุนทร นามโคตศรี (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” โครงการงาน ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- สุวชิรา ศิริเจริญ (2550) “ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต บุคลากรภาครัฐ กรณีศึกษา กรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย” สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์
- อิสราภรณ์ รัตนช (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี” รายงานวิจัย ทุนอุดหนุนงานวิจัย จากกองทุนวิจัย วิทยาเขตปัตตานี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- Hanita Sarah Saad, Ainon Jauhariah Abu Samah and Nurita Juhdi. (2008). "Employees' Perception on Quality Work Life and Job Satisfaction in a Private Higher Learning Institution" *International Review of Business Research Papers* Vol. 4 No.3 June 2008: 23-34
- K.Thamizhselvan (2013) "Factors Contributing To Quality of Work Life of Employees: An Empirical Study" *SIT Journal of Management* Vol. 3. No. 2: December 2013: 496-512
- Lokanadha Reddy and Mohan Reddy (2010) "Quality of work life of employees: emerging dimensions" *Asian Journal of Management Reserch*, ISSN 2229 – 3795 : 827-839
- Mohammad Reza Faghih parvar (2013), "Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)" *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 10 October 2013, 135-144
- P.Subburethina Bharathi, M. Umaselv and N. Senthil Kumar (2011). "International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Quality of Work life: Perception of college Teachers" *Indian Journal of Commerce & Management Studies* Vol-II, Issue -1 January 2011: 47-65





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานในกลุ่มบริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อต้องการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อความในแบบสอบถามนี้ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ บริษัท ไอแอม คอนซัลติ้ง จำกัดและบริษัทฯ ในเครือ ในการประเมินผล หรือการใช้เพื่อปรับปรุงระบบต่างๆ ของบริษัทฯ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยใช้เพื่อศึกษาในระดับปริญญาโทเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ที่สำคัญ ท่านจะไม่ได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้เพราะคำตอบของท่านจะใช้เป็นประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้นี้

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน หน้าคำตอบตามความเป็นจริง

1. เพศ

- (1) ชาย (2) หญิง

2. อายุ (ปี)

- (1) ต่ำกว่า 22 ปี (2) 22-29 ปี
 (3) 30-39 ปี (4) 40-49 ปี
 (5) 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- (1) โสด (2) สมรส/อยู่ด้วยกัน/มีครอบครัวแล้ว
 (3) หม้าย (4) หย่า
 (5) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาของท่าน

- (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี (2) ปริญญาตรี
 (3) ปริญญาโท (4) ปริญญาเอก

5. ลักษณะที่อยู่อาศัย

- (1) บ้านเดี่ยว (2) ทาวน์เฮ้าส์/ทาวน์โฮม/อาคารพาณิชย์
 (3) อาคารชุด/คอนโดมิเนียม (4) แฟลต/อพาร์ทเมนท์
 (5) อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. อายุการทำงานในบริษัทฯ

- (1) น้อยกว่า 1 ปี (2) 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี
 (3) 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 4 ปี (4) 4 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 6 ปี
 (5) 6 ปีขึ้นไป

7. ระดับตำแหน่ง

- (1) Manager/Project Manager (2) Assist. Manager
 (3) Senior Consultant (4) Consultant
 (5) Administration Level (6) Others โปรดระบุ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

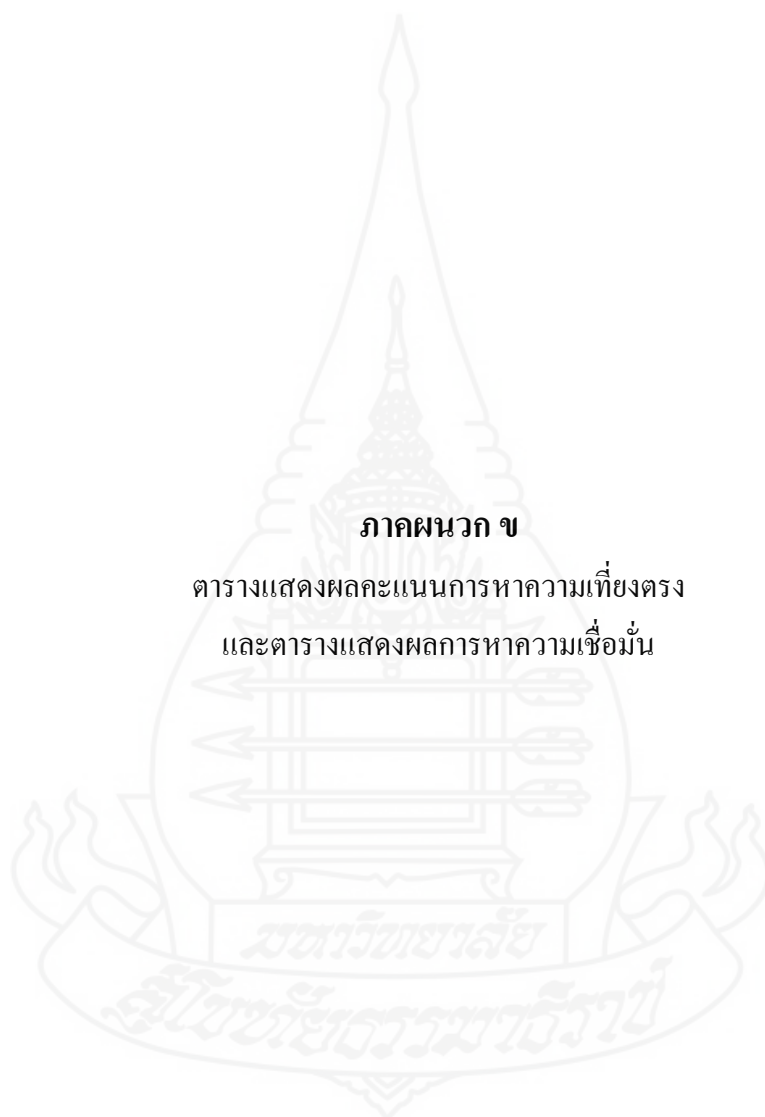
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในตาราง หน้าคำตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง โดยระดับความคิดเห็นมีรายละเอียด ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
5	4	3	2	1

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
8	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความสงบ และแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน					
9	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดโต๊ะให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสามารถช่วยลดเวลาในการจัดหาเอกสารต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น					
10	สภาวะแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยเพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายของตัวท่านเอง บรรยากาศและสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน					
11	สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาวะจิตใจที่ดีต่อตัวท่าน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
12	ปัจจัยจากงานที่มีความยากและลึกลับ ทำให้ท่านมีโอกาส แสดงความสามารถในการทำงานได้มากขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ					
13	จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน ทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการพัฒนาและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
15	นโยบายของบริษัทฯ ในเรื่อง โอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้ท่านเกิดความมั่นคง และเห็นถึงความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล						
16	ท่านเห็นว่าการพัฒนาตนเอง และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้ท่านเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น					
17	ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ จัดให้มีการผลัดเปลี่ยนงานกันหรือการมอบหมายงานใหม่ๆ ทำให้ท่านได้รับความรู้และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น					
18	นโยบายของบริษัทฯ การให้ความสำคัญของงาน การจัดลำดับงาน จะทำให้ท่านมีเวลาในการหาความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร					
19	ท่านเห็นว่าหากมีโอกาสดำเนินกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การไปท่องเที่ยว การออกกำลังกาย จะทำให้ท่านสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น					
การปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่นในองค์กร						
20	ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมต่างๆ อาทิ การ โยนโบว์ลิ่ง การดูหนัง การแข่งกีฬา การท่องเที่ยว จะทำให้พนักงานเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร					
21	ท่านเห็นว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของบริษัทฯ เช่น การสัมมนา การจัดงานเลี้ยงและมีโอกาสในกิจกรรมงานเลี้ยง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
23	ท่านเห็นว่าหากมีผู้ร่วมงานมาขอความช่วยเหลือและเป็นงานที่ท่านทำได้ ท่านจะช่วยเหลือและทำให้					
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน						
24	ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีปัญหา					
25	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อพัฒนาตนเอง และ การท่องเที่ยว และการพักผ่อน บันเทิงอื่นๆ					
26	ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในครอบครัว ของท่านไม่เป็นอุปสรรค หรือส่งผลกระทบต่อการทำงาน					
27	กรณีที่มีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือวันหยุดของทางราชการจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาพักผ่อนได้					



ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง
และตารางแสดงผลการหาความเชื่อมั่น

ตารางที่ 6.1 ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง (IOC)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
ปัจจัยส่วนบุคคล						
1	เพศ	1	1	1	1	ใช้ได้
2	อายุ	1	1	0	0.67	ใช้ได้
3	สถานภาพสมรส	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ระดับการศึกษาของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
5	ลักษณะที่อยู่อาศัย	0	1	1	0.67	ใช้ได้
6	อายุการทำงานในบริษัทฯ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
7	ระดับตำแหน่ง	0	1	1	0.67	ใช้ได้
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
8	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีความสงบ และแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
9	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานของท่านมีการจัดโต๊ะให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสามารถช่วยลดเวลาในการจัดหาเอกสารต่างๆ ได้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
10	สภาวะแวดล้อมในการทำงานของท่าน มีความสะอาด ปลอดภัย เพียงพอ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกาย ของตัวท่านเอง บรรยากาศและสถานที่ทำงานเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
11	สภาวะแวดล้อมในการทำงาน ก่อให้เกิดสภาวะจิตใจที่ดีต่อตัวท่าน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง (IOC)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
<u>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</u>						
12	ปัจจัยจากงานที่มีความยากและลึกซึ้ง ทำให้ท่านมีโอกาส แสดงความสามารถในการทำงานได้มากขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
13	จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามกำหนดเวลา	1	0	1	0.67	ใช้ได้
14	ความกระตือรือร้นในการทำงานของท่าน ทำให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสนับสนุนในการพัฒนาและตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
15	นโยบายของบริษัทฯ ในเรื่องโอกาสในการทำงานและการพัฒนาตนเอง ทำให้ท่านเกิดความมั่นคง และเห็นถึงความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
<u>การพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>						
16	ท่านเห็นว่าการพัฒนาตนเอง และการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจะช่วยให้ท่านเกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
17	ท่านเห็นว่าการทำงานที่บริษัทฯ จัดให้มีการผลัดเปลี่ยนงานกันหรือการมอบหมายงานใหม่ๆ ทำให้ท่านได้รับความรู้และมีความสุขกับงานที่ทำมากขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง (IOC)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
18	นโยบายของบริษัทฯ การให้ความสำคัญ ของงาน การจัดลำดับงาน จะทำให้ท่าน มีเวลาในการหาความรู้ในด้านอื่นๆ เพิ่ม มากขึ้น เพื่อการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ท่านเห็นว่าหากมีโอกาสได้ทำกิจกรรม ต่างๆ อาทิเช่น การไปท่องเที่ยว การออก กำลังกาย จะทำให้ท่านสามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
<u>การปฏิบัติงานร่วมกันความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในองค์กร</u>						
20	ท่านเห็นว่าการที่บริษัทฯ จัดกิจกรรมต่างๆ อาทิ การ โยนโบว์ลิ่ง การดูหนัง การแข่ง กีฬา การท่องเที่ยว จะทำให้พนักงานเกิด ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร.	1	1	1	1	ใช้ได้
21	ท่านเห็นว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี จะ ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
22	ท่านเห็นว่าการมีส่วนร่วมกิจกรรมอื่นๆ ของบริษัทฯ เช่น การสัมมนา การจัดงาน เลี้ยงและมีโอกาสในกิจกรรมงานเลี้ยง ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

ตารางที่ 6.1 ตารางแสดงผลคะแนนการหาความเที่ยงตรง (IOC)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
23	ท่านเห็นว่าหากมีผู้ร่วมงานมาขอความช่วยเหลือและเป็นงานที่ท่านทำได้ ท่านจะช่วยเหลือและทำให้ เพื่อแสดงถึงน้ำใจและการทำงานเป็นทีมและการทำงานให้พอดีได้	1	1	1	1	ใช้ได้
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน						
24	ท่านสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดี โดยไม่มีปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
25	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อพัฒนาตนเอง และ การท่องเที่ยว และการพักผ่อน บ้านเิงอื่นๆ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
26	ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรค หรือส่งผลกระทบกับการทุ่มเทเวลาและสติปัญญาให้กับการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
27	กรณีที่มีการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือวันหยุดของทางราชการจะไม่ส่งผลกระทบต่อการพักผ่อนของท่าน และท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาพักผ่อนได้	1	0	1	0.67	ใช้ได้
คะแนน IOC					0.87	

ตารางที่ 6.2 ตารางแสดงผลการหาความเชื่อมั่น

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	25



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวณัฐญาภรณ์ จรัสศุกววัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	21 มกราคม 2516
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร) มหาวิทยาลัยรามคำแหง บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไอทีเอส – เทคซิป จำกัด
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายการเงินและบัญชี

