

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุญยานุช ยอดท่าหว่า

TNI

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น
ปีการศึกษา 2562

FACTORS AFFECTING THE BALANCE OF WORK AND LIFE OF EMPLOYEES
WORKING IN THE INDUSTRIAL ESTATE IN PHRANAKHON
SRI AYUTTHAYA PROVINCE

Boonyanuch Yodthawa

TNI

A Term Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Business Administration Program

in Japanese Business Administration

Graduate School

Thai-Nichi Institute of Technology

Academic Year 2019

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงาน
ที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดย

บุญยานุช ยอดท่าหว่า

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจญี่ปุ่น

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์

บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. พิชิต สุขเจริญพงษ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร. เอ็ม พงษ์ทอง)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วณิดา วาดีเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

(ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์)

บุญยานุช ยอดท่าหว้า : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. บุญญาดานาสมบูรณ์, 86 หน้า.

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการเปรียบเทียบพบว่า เพศ รายได้ ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงาน และชั่วโมงการทำงานส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

และพบว่าปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุของตัวแปร (β) = 0.332 (ด้านองค์การ), 0.284 (ด้านหัวหน้างาน) และ 0.227 (ด้านเพื่อนร่วมงาน) และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) = 1.241 โดยนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.241 + 0.281 (X_1) + 0.211 (X_3) + 0.147 (X_2)$ ทั้งนี้ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานได้ร้อยละ 49.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

BOONYANUCH YODTHAWA : FACTORS AFFECTING THE BALANCE OF WORK AND LIFE OF EMPLOYEES WORKING IN THE INDUSTRIAL ESTATE IN PHRANAKHON SRI AYUTTHAYA PROVINCE. ADVISOR : DR. BOONYADA NASOMBOON, 86 PP.

The purpose of this research is to study about 1) Comparison of different demographics that affected to balance of work and life 2) Organization support form organization, form boss and form colleague that affected to the balance of work and life of employees. The data were collected form 400 person that working in the industrial estate in Phranakhonsri Ayutthaya province. The statistic used for the data analysis consisted on Mean, Standard Deviation, Percentage, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance: ANOVA, Multiple Linear Regression.

The result of the comparative study fond that 1) The different demographics as sex and salary affecting to the balance of work and life of employees with statistical significance at the level of .01 and also four that different demographic as age, marital status, education level, job position, working period, working period and the average working hours per week have not affecting to the balance of work and life of employees. 2) Organization support affecting the balance of work and life and standardize coefficients (β) = 0.332, 0.284 and 0.227 respectively. And the unstandardized coefficients for the constant (a) = 1.241. The prediction equation as follow : $\hat{Y} = 1.241 + 0.281 (X_1) + 0.211 (X_3) + 0.147 (X_2)$. All variable has predictive the balance of work and life was equal 49.4 percent at 0.01 level of significant.

Graduate School
Field of Study Business Japanese
Academic Year 2019

Student's Signature.....
Advisor's Signature.....

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สามารถทำสำเร็จเรียบร้อยไปได้ด้วยดีด้วยการเสียสละ และสอนให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการทำวิจัยในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดีจากความกรุณาจาก ดร. บุญญาดา นาสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ กรุณาเสียสละเวลามาให้ความรู้ด้านงานวิจัยแก่ผู้วิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนสามารถทำงานวิจัยออกมาเป็นรูปเล่มได้อย่างสมบูรณ์แบบ อีกทั้งท่านยังคอยติดตาม ให้คำปรึกษา หาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก ผู้วิจัยเองต้องขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

อีกทั้งผู้วิจัยต้องขอขอบคุณคณาจารย์ของคณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในสาขาวิชาต่างๆ จนทำให้ผู้วิจัยได้เปิดโลกทัศน์ใหม่ในการค้นคว้าและนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการทำวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของสถาบันที่ได้แจ้งข้อมูลข่าวสาร และให้ความสะดวกสบายในการศึกษาจนสามารถจบการศึกษาลงได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมชั้นเรียน และบุคคลต่างๆ ที่ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนในทุกๆ ด้าน จนสามารถทำงานสารนิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ได้ และหากเกิดมีข้อบกพร่องประการใดสำหรับงานสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยก็ขออภัยไว้และจะนำไปพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นไปในโอกาสหน้า และผู้วิจัยก็หวังว่างานวิจัยของผู้วิจัยจะเกิดประโยชน์ไม่มากนัก้อยกกับสังคมในอนาคตต่อไป

บุญยานุช ยอดท่าหว่า

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูป	ฉ
 บทที่	
1 บทนำ.....	1
สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสนับสนุนด้านองค์การ	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและงาน.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย	28
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
	สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร	37
	ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
	ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสนับสนุนขององค์กร	42
	ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	46
5	บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
	สรุปผลการวิจัย	58
	อภิปรายผลการวิจัย	61
	ข้อเสนอแนะการวิจัย	63
	บรรณานุกรม.....	65
	ภาคผนวก	71
	ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	72
	ภาคผนวก ข. ผลทดสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
	ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์	86

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1	สรุปผลการตรวจสอบ IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม 32
2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 33
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ 38
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ 38
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส 39
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด 39
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน 40
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน 40
9	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน 41
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน 41
11	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 42
12	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 42
13	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน 43
14	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร 44
15	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านหัวหน้างาน 45
16	การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตและงานของเพศชายและเพศหญิง 46
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน 47
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน 47
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน 48
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน 49
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความสมดุลชีวิตและงาน 50
22	การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน 51
23	การเปรียบเทียบอายุงานที่ทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน 52
24	การเปรียบเทียบช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน	53
26 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	54
27 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 3 ตัวแปร	55
28 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน	55
29 การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ (X_1), ด้านหัวหน้างาน (X_2) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) กับความสมดุลชีวิตและงาน	57
30 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	80

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

สารบัญรูป

รูป		หน้า
1	มูลค่าความเสียหายประมาณการของเขตนิคมอุตสาหกรรม (พื้นที่น้ำบาท)	1
2	กรอบแนวคิดของงานวิจัย	6



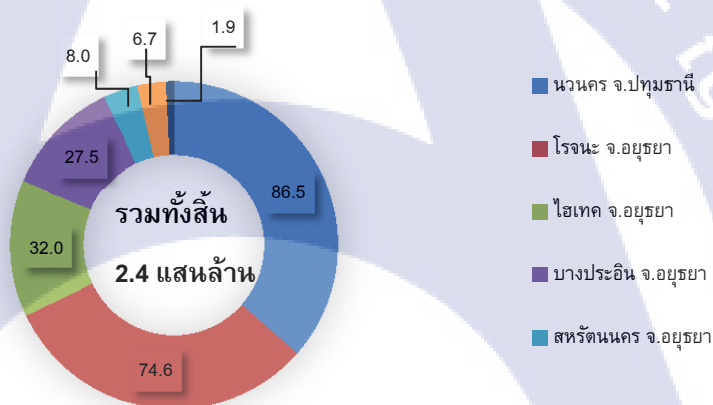
บทที่ 1

บทนำ

สภาวะความเป็นมา แนวทางเหตุผลและปัญหา

ในปี พ.ศ. 2554 ประเทศไทยได้เกิดอุทกภัยระดับรุนแรงที่สุดในรอบ 70 ปี เรียกว่าเป็นมหาอุทกภัย 2554 พื้นที่ที่ได้รับความเสียหายต่อเหตุการณ์ครั้งนี้ได้กระจายลูกกลมไปทั่วประเทศ โดยเฉพาะพื้นที่ศูนย์กลางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศ ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมรวมทั้งหมด 7 แห่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี ทางธนาคารแห่งประเทศไทยประเมินเบื้องต้นว่ามีความเสียหายของโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมอยู่ที่ 2.4 แสนล้านบาท (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2554 : ออนไลน์)

มูลค่าความเสียหายประมาณการของนิคมอุตสาหกรรม(พันล้านบาท)



รูปที่ 1 มูลค่าความเสียหายประมาณการของเขตนิคมอุตสาหกรรม (พันล้านบาท)

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). **มหาอุทกภัย 2554 ผลกระทบและแนวโน้มการฟื้นตัวจากการสำรวจผู้ประกอบการ**. ออนไลน์.

จากผลการสำรวจของทีมีวิเคราะห์สเนตเศรษฐกิจ ของธนาคารแห่งประเทศไทยพ.ศ. 2554 ธุรกิจในการผลิตได้รับผลกระทบรุนแรงกว่าธุรกิจในการนอกการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด ได้แก่ ยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนบริษัท Honda สัดส่วนผลิตรถยนต์ร้อยละ 10 และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า รวมถึงอุตสาหกรรม Hard Disk Drive บริษัท Western Digital สัดส่วนการ

ผลิตถึงร้อยละ 50 เป็นต้น บริษัทเหล่านี้ได้รับผลกระทบอย่างหนักจนถึงขั้นต้องหยุดการผลิตชั่วคราว อีกทั้งได้ส่งผลกระทบไปยังเครือข่ายการผลิตของโลก (Global Production Network) ทำให้การผลิตในประเทศอื่นๆ ต้องหยุดชะงักด้วยเหตุผลที่ฐานการผลิตในประเทศไทยไม่สามารถผลิตชิ้นงานจัดส่งให้ได้ จึงทำให้จำเป็นต้องปรับลดการผลิตลงเป็นผลทำให้สินค้าในตลาดโลกลดลงและมีการปรับราคาเพิ่มขึ้น

จากผลสำรวจของธนาคารแห่งประเทศไทย(ต.ค.-พ.ย.2554) พบว่าผู้ประกอบการสามารถฟื้นตัวและเข้าสู่ภาวะปกติในช่วงไตรมาสที่ 2 ปี 2555 จากการเปลี่ยนแปลงหลังฟื้นฟูโรงงานหลัมน้ำท่วมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น ในกรณีเปิดเสรีการค้าในภูมิภาคอาเซียน (AEC : Asian Economic Community) ในปี 2558 ทำให้มีการเคลื่อนย้ายปัจจัยการผลิตระหว่างกลุ่มประเทศอย่างเสรี และเมื่อพิจารณาจากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม (MPI) ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ในปี 2561 ได้มีการขยายตัวร้อยละ 3.0 จากปี 2560 กระทรวงอุตสาหกรรม (2561) องค์การมุ่งขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทำให้เกิดการขยายตัวในอุตสาหกรรมการผลิต โรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเร่งการผลิตสินค้าเพื่อรองรับความต้องการที่เติบโตมากขึ้นทำให้พนักงานภาคปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมต้องทำงานหนักตามขึ้นไปด้วยเช่นกัน

“ทรัพยากรมนุษย์” เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการประสบความสำเร็จได้ ถึงแม้ในโลกยุคอุตสาหกรรม 4.0 (Industry 4.0) ที่ได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ร่วมในกระบวนการผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของ Demand และ Supply ของโลกอุตสาหกรรมในอนาคต แต่สิ่งที่เสริมสร้างความได้เปรียบกับบริษัทคู่แข่งคือ คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เพราะไม่ว่าองค์กรจะมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ตามย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลขององค์กรแทบทั้งนั้น องค์การสมัยใหม่ได้ปรับแนวคิดโดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในบรรดาปัจจัยการผลิตทั้งหมด ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ามากที่สุด ทรัพยากรมนุษย์เมื่อนำมาใช้ในระบบการผลิตย่อมสามารถเพิ่มคุณค่าได้จากการพัฒนาทักษะของมนุษย์อย่างต่อเนื่องสองลักษณะ คือทักษะในการผลิต (Production Skills) และทักษะชีวิต (Life Skills) สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559 : 35) องค์การต่างๆ ได้มีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านร่างกาย คือ บุคคลากรต้องมีความพร้อมทางด้านร่างกาย 2) ปัจจัยด้านจิตใจ คือ ด้านความรู้สึกนึกคิดและการมีจิตใจที่พร้อมรับมือกับการทำงานในทุกสถานการณ์ ทุกโอกาส และทุกเวลา ซึ่งการพัฒนาปัจจัยด้านร่างกายและจิตใจถือว่าเป็นปัจจัยภายใน และสำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอันเป็นองค์ประกอบให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำหรับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานนั้นเป็นหัวข้อทางธุรกิจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดตั้งแต่ก่อนปี ค.ศ.2000-2001 ซึ่งเป็นช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ ถึงแม้ว่าจะเป็นช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำขึ้น ในหลายๆ องค์การต้องลดพนักงานแต่หัวข้อการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานก็ยังไม่ลดความสำคัญลง เหตุผลเนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตและงานเป็นองค์ประกอบหลักของความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และการสร้างผลงานของพนักงาน ซึ่งหมายความว่าถ้าองค์กรสามารถสร้างสภาพการทำงานที่พนักงานสามารถที่จะทำงานอย่างมีความสุขและสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตส่วนตัวได้ด้วยการพยายามรักษาพนักงานให้ทำงานกับบริษัท และถ้าบริษัทสามารถสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รับรู้ว่าเป็นบริษัทที่สนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานด้วยก็จะทำให้บริษัทมีความได้เปรียบในการว่างจ้างพนักงานมากขึ้น

จากการที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาหลังเหตุการณ์น้ำท่วมใหญ่ 2554

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านองค์การด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะของประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากองค์การจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work and Life balance : WLB) สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 ระดับการศึกษาสูงสุด
- 1.1.5 รายได้ต่อเดือน
- 1.1.6 ระดับตำแหน่งงาน
- 1.1.7 อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
- 1.1.8 ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน
- 1.1.9 จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

1.2 ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร

- 1.2.1 ด้านองค์การ
- 1.2.2 ด้านหัวหน้างาน
- 1.2.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรตาม

2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

งานวิจัยนี้ใช้ความสมดุลของชีวิตและงานที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

- 1. ด้านการทำงาน
- 2. ด้านครอบครัว
- 3. ด้านเวลา
- 4. ด้านการเงิน
- 5. ด้านสติปัญญา

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน มิถุนายน 2562 ถึงเดือน มีนาคม 2563

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำเอาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่ได้จากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการบริหารงานให้เกิดความสมดุลของชีวิตกับการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป
3. เพื่อนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยมาส่งเสริมการสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและกลายเป็นบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ
4. ทำให้ทราบถึงแนวทางในการบริหารบุคคลากรให้ทำงานแบบมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานได้ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจนเกิดความผูกพันกับองค์กร และนำมาซึ่งการลดปัญหาการลาออก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)** หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุน พนักงานขององค์กรโดยกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมความสมดุลชีวิตและงานกับพนักงาน ด้วยการแสดงความเอาใจใส่ จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนรวมถึงดูแลสภาพการทำงาน ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ได้รับการอบรมอันเป็นประโยชน์แก่พนักงาน
2. **การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)** หมายถึง การที่องค์กรให้การสนับสนุนในการดูแลเอาใจใส่ การให้ความสนใจในตำแหน่งงาน สวัสดิการและการได้รับการเกื้อหนุนจากผู้ที่อยู่ระดับเหนือกว่า พนักงานจะสร้างการรับรู้ในด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างานด้วยการพิจารณาว่าองค์กรให้คุณค่าแก่ตนเองอย่างไรด้วยการพิจารณาที่ระดับหัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงานและมีความห่วงใยในความเป็นอยู่ของพนักงาน เนื่องจากหัวหน้าเป็นเหมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. **การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Peers Support)** หมายถึง เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านความสัมพันธ์จากบุคคลในองค์กรที่มีตำแหน่งเหมือนกันหรือในระดับเดียวกัน โดยมีการให้การสนับสนุน มีการให้คำแนะนำ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในองค์กร อีกทั้งยังมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน
4. **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work and Life Balance)** หมายถึง ความสมดุลของชีวิตและงานที่มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้
 - 4.1 **ด้านการทำงาน** หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยผลักดันผลงาน และความคิดสร้างสรรค์

4.2 **ด้านครอบครัว** หมายถึง การสร้างความสุขที่สามารถนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จ และช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม

4.3 **ด้านเวลา** เวลาเป็นสิ่งที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการทุกๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่นๆ ของชีวิต

4.4 **ด้านการเงิน** เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัวและเวลา

4.5 **ด้านสติปัญญา** เนื่องจากชีวิตคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ (โรเจอร์ เมอร์ริส; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริส. 2547 : 85-86)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
5. รายได้ต่อเดือน
6. ระดับตำแหน่งงาน
7. อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน
8. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน
9. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

ปัจจัยด้านการสนับสนุนขององค์กร

1. ด้านองค์กร
 2. ด้านหัวหน้างาน
 3. ด้านเพื่อนร่วมงาน
- (Eisenberger; et al. 1986)

H1

ตัวแปรตาม

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

1. ด้านการทำงาน
 2. ด้านครอบครัว
 3. ด้านเวลา
 4. ด้านการเงิน
 5. ด้านสติปัญญา
- (โรเจอร์ เมอร์ริส; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริส. 2547)

H2

รูปที่ 2 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาหลักการทฤษฎีและแนวคิดจากเอกสารงานวิจัย โดยครอบคลุมเนื้อหาตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสนับสนุนด้านองค์การ
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลทั่วไปของนิคมอุตสาหกรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. สภาพทางภูมิศาสตร์

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตั้งอยู่บริเวณที่ราบลุ่มภาคกลางตอนล่างของประเทศ ห่างจากกรุงเทพมหานคร ทางถนนสายเอเชีย 75 กิโลเมตร ทางรถไฟ 72 กิโลเมตร และทางเรือ 103 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 2,556.64 ตารางกิโลเมตร หรือ 1,597,900 ไร่ ถือได้ว่าเป็นจังหวัดที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 63 ของประเทศไทย และใหญ่เป็นอันดับที่ 11 ของจังหวัดในภาคกลาง ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ไม่มีภูเขา ไม่มีป่าไม้ มีแม่น้ำไหลผ่าน 4 สาย ได้แก่ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำป่าสัก แม่น้ำลพบุรีและแม่น้ำน้อย รวมความยาวประมาณ 200 กิโลเมตร มีลำคลองใหญ่น้อย 1,254 คลอง เชื่อมต่อกับแม่น้ำเกือบทั่วบริเวณพื้นที่ (สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. 2562 : ออนไลน์)

2. สภาพเศรษฐกิจ

สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (2562 : ออนไลน์) ได้รายงานสภาพการณ์การลงทุนในภาคอุตสาหกรรมมีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งหมดจำนวน 2,624 โรงงาน เงินทุนรวม 612,754.97 ล้านบาท จ้างคนงาน 294,581 คน โดยโรงงานตั้งอยู่ในแหล่งอุตสาหกรรมต่างๆ ดังนี้

- 1) นิคมอุตสาหกรรม 3 แห่ง มีจำนวนโรงงาน 258 โรงงาน ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปะอินมีจำนวนโรงงาน 94 โรงงาน นิคมอุตสาหกรรมบ้านหว้า (ไฮเทค) มีจำนวนโรงงาน 135 โรงงาน และนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนครมีจำนวนโรงงาน 29 โรงงาน

2) สวนอุตสาหกรรม 1 แห่ง ได้แก่ บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) มีจำนวนโรงงาน 228 โรงงาน

3) เขตประกอบการอุตสาหกรรม 1 แห่ง ได้แก่ เขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคเตอรี แลนด์วิงน้อยมีจำนวนโรงงาน 109 โรงงาน

4) โรงงานนอกนิคมอุตสาหกรรมจำนวน 2,029 โรงงาน สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับอนุญาตประกอบกิจการใหม่ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 64 โรงงาน (มีการขยาย 4 โรงงาน) และเลิกกิจการ 12 โรงงาน สรุปมีการขยายตัวภาคอุตสาหกรรม จำนวน 52 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 2.02 และมีเงินลงทุน 11,014.94 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 1.83 และมีการจ้างงาน 7,002 คน คิดเป็นร้อยละ 2.43

3. สถานการณ์แรงงานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประชากรและกำลังแรงงาน ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ช่วงไตรมาสที่ 1 (เดือนมกราคม-มีนาคม 2560) มีจำนวน 738,981 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 500,685 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 แยกเป็นผู้มีงานทำ 488,901 คน คิดเป็นร้อยละ 97.6 ผู้ว่างงาน 9,689 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9 และกำลังแรงงานที่รอฤดูกาล 2,096 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 238,296 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ประเภทอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมาก คือประเภทอุตสาหกรรมการผลิต จำนวน 2,823 อัตรา รองลงมาคือการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จำนวน 383 อัตรา ธุรกิจการขนส่ง ธุรกิจสถานที่เก็บสินค้าและธุรกิจการคมนาคม 182 อัตรา หรือร้อยละ 78.59, 10.66 และ 5.07 ของความต้องการแรงงานทั้งหมดตามลำดับ ประเภทอาชีพที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คืออาชีพงานพื้นฐาน จำนวน 1,946 อัตรา รองลงมาคือช่างเทคนิค และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 577 อัตรา เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 478 หรือร้อยละ 54.18, 16.06 และ 13.31 ของความต้องการแรงงานทั้งหมดตามลำดับ และประเภทอาชีพที่มีความต้องการแรงงานน้อยที่สุด คือผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ จำนวน 73 อัตรา หรือร้อยละ 2.03 ของความต้องการแรงงานทั้งหมด

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากร

ประชากร (Population) ได้มีการให้คำนิยามไว้หลากหลายตามแต่ละสาขาที่ทำการศึกษาดังตัวอย่างเช่น

สำหรับสาขาสังคมศาสตร์ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประชากร” ไว้ว่า เป็นหมู่พลเมือง (เกี่ยวกับจำนวน) (นิคาร์ตัน ศิลปเดช. 2540 : 3; อ้างอิงจาก ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 601)

สำหรับวิชาประชากรศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากรโดยตรง คำว่า “ประชากร” นั้นก็หมายถึงจำนวนคนทั้งหมดในพื้นที่แห่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือก็เป็นช่วงขณะใดขณะหนึ่ง (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 3; อ้างอิงจาก ราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 272)

สำหรับสาขาชีววิทยาได้ให้ความหมายของคำว่า “ประชากร” หมายถึง กลุ่มสิ่งของที่มีชนิดเดียวกัน อาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง หรือเรียกว่าเป็น “ประชากรของสิ่งที่มีชีวิต” (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 3)

สำหรับสาขาสถิติและวิจัยได้ให้ความหมายของคำว่า “ประชากร” หมายถึง จำนวนรวมของสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ในขอบเขตของการนับ หรือการศึกษาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่ง “หน่วยของการนับหรือหน่วยของการศึกษา” อาจเป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิต ตลอดจนวัตถุสิ่งของที่ไม่มีชีวิต (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 3-4)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประชากรนั้นเป็นได้ทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ที่มีลักษณะเป็นชนิดเดียวกันรวมกันอยู่ในขอบเขตใดขอบเขตหนึ่ง ซึ่งคำนิยามของประชากรนั้นจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับสาขาและวัตถุประสงค์ในการศึกษา

องค์ประกอบของประชากร

องค์ประกอบของประชากร หมายถึง คุณลักษณะต่างๆ ที่มีอยู่ในประชากรกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับประชากรกลุ่มอื่นๆ ได้ อาจจะเป็นลักษณะทางประชากร ลักษณะทางสังคม หรือลักษณะทางเศรษฐกิจก็ได้ โดยทั่วๆ ไปแล้วสามารถเปลี่ยนแปลงจากเดิมได้ องค์ประกอบที่นับว่ามีความสำคัญในทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ แรงงาน รายได้ การศึกษา สถานภาพสมรส เขตที่อยู่อาศัยในเมืองและชนบท ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มีส่วนผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านขนาดและจำนวนประชากร

1) องค์ประกอบทางด้านเพศ ลักษณะทางเพศ เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ทางประชากรที่บุคคลได้รับมาแต่กำเนิด ในประชากรกลุ่มใดๆ ก็ตามจะประกอบด้วย ประชากรเพศชาย และประชากรเพศหญิง

2) องค์ประกอบด้านอายุ เป็นคุณลักษณะประชากรอีกลักษณะหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่หรือตามวัยของบุคคล

3) องค์ประกอบด้านสถานภาพสมรส เป็นคุณลักษณะทางประชากรที่พิจารณาได้ว่าเป็นสถานภาพของบุคคลที่เกิดจากการสมรส ซึ่งโดยหลักสากลแล้วจำแนกสถานภาพการสมรสออกเป็น 6 สถานภาพ ได้แก่ โสด สมรสหรือแต่งงานแล้ว หม้าย หย่า และแยก (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540 : 25-32)

ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ และปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย แหล่งที่มาของรายได้ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ และปัจจัยด้านสังคม ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ในองค์กร การช่วยเหลือในองค์กร การได้รับการยอมรับ การสื่อสารทางสังคม กิจกรรมทางสังคม

สราวลี แสงแสง (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y และศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y และศึกษาความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y

เจตน์ รัตนจิณะ; และคณะ (2559) ได้ศึกษาสมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาอายุในบริษัท ลักษณะงาน การทำงานเป็นกะ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์; และณัฐวุฒิ โรจน์นฤตติกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาตัวแปรอิสระของปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ภาระงาน การสนับสนุนจากองค์กร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จรัมพร ให้อย่าง; และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง งาน ครอบครัว สังคม : สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ได้มีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน

นรินทร์ทิพย์ ประศิริเตสัง; และดุษฎิ อายุวัฒน์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตและงาน ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุปัจจุบัน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะส่วนตัวของพนักงาน และ 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในสถานประกอบการ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน

สมชัย ปราปรัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสมดุลชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง : กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ ในจังหวัดสงขลา โดยศึกษาสภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรที่ดูแล ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน ความฉลาดทางอารมณ์ และการปฏิบัติงานที่มีต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการทำงานล่วงเวลา อายุนาน ความฉลาดทางอารมณ์ การปฏิบัติงาน

ปัทมวรรณ จินดารักษ์; และสายสุนีย์ เกษม (2562) ได้ศึกษา สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ กลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มมิลเลนเนียล รวมถึงปัจจัยด้านองค์การที่เกิดจากการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากครอบครัว

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านประชากรศาสตร์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและงาน ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์นั้นมีการใช้ตัวแปรในด้านของเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โดยส่วนมาก ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกตัวแปร เพศ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ต่อเดือน ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสนับสนุนด้านองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support : POS)

ไอเซนเบอร์เกอร์; และคณะ (ศยามล เอกะกุลนันต์. 2562; อ้างอิงจาก Eisenberger; et al. 1986) ได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การได้เริ่มขึ้นเมื่อมีการสังเกตพบว่า ถ้าหากต้องการให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ องค์การจำเป็นต้องทำให้พนักงานได้เห็นว่าองค์การได้ให้ความห่วงใย ให้ความเคารพ และเอื้อประโยชน์ที่เห็นเป็นรูปธรรมแก่ตัวพนักงาน ในการรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์การนั้นได้ส่งผลทางบวกในตัวพนักงาน เช่น ทำให้เพิ่มระดับความพึงพอใจกับองค์การและผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการลดอัตราการลาออก เป็นต้น จึงทำให้หลายๆ องค์การได้พยายามทำให้พนักงานในองค์การมีความเป็นอยู่ที่ดีโดยเน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ

ไอเซนเบอร์เกอร์; และคณะ (Eisenberger; et al. 1986 : 500-507) ได้เสนอว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเกิดจากการตระหนักของพนักงานว่าองค์การเป็นเสมือนบุคคล การกระทำต่างๆ ที่ถูกกระทำโดยตัวแทนขององค์การนั้นถูกมองว่าเป็นความตั้งใจขององค์การมากกว่าเป็นการกระทำของตัวแทนเอง จากการพิจารณาว่าองค์การเป็นเสมือนบุคคลจะทำให้

พนักงานจะพิจารณาการกระทำของตัวแทนองค์การว่าเป็นสิ่งที่แสดงถึงองค์การว่าเป็นเสมือนบุคคลที่มีลักษณะใจดีมีเมตตากรุณาหรือในทางตรงกันข้ามจะถูกมองว่าเป็นบุคคลที่มีลักษณะใจร้ายก็ได้

ไอเซนเบอร์เกอร์; และคณะ (Eisenberger; et al. 1986 : 500-507) ได้พัฒนาแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (The Survey of Perceive Organizational Support) เพื่อศึกษาความเชื่อโดยรวมของพนักงานต่อการปฏิบัติต่างๆ ที่พนักงานได้รับว่าองค์การได้มองเห็นคุณค่าที่พนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานก็จะให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ รวมถึงการที่พนักงานได้รับรู้ว่าองค์การมีความห่วงใยในสวัสดิภาพของพนักงาน ซึ่งการศึกษาของแบบสำรวจนี้ได้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์การได้รับอิทธิพลจากความถี่ ระดับ และความจริงจังของการได้รับการยอมรับและการยกย่องจากองค์การหรือตัวแทนขององค์การ นอกจากนี้รางวัล ได้แก่ ค่าตอบแทน ระดับตำแหน่งงาน การเพิ่มค่าจ้าง และอิทธิพลของกฎระเบียบขององค์การจะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งได้แบ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าผู้บริหารและหัวหน้าให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งสร้างบรรยากาศเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความรู้และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่อองค์การและหัวหน้าในการให้โอกาสในการแสดงผลงาน อบรม เพื่อความก้าวหน้าในสายงานและการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

3. ด้านการเอาใจใส่ขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึง การรับรู้ว่าองค์การให้ความสนใจต่อความเป็นอยู่และช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านการเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลว่าองค์การและหัวหน้าเห็นความสำคัญ ยกย่อง ยอมรับให้มีส่วนร่วมในการทำงานและเห็นใจเมื่อทำงานผิดพลาด

ไฮตเดส; และไอเซนเบอร์เกอร์ (ปรีชา สวน. 2557 : 75-76; อ้างอิงจาก Rhoddes; and Eisenberger. 2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การเป็นแนวคิดใหม่ที่ได้พัฒนามาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ กล่าวคือเมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายด้วยความเชื่อว่าจะได้รับการตอบแทนจากฝ่ายรับเปรียบได้กับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงการตอบแทนที่องค์การให้การสนับสนุน

1. จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน (Reciprocity Norm) เป็นการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่จะสร้างความรู้สึกละอายใจที่ให้ความห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์การและมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

2. ความห่วงใย การให้การยอมรับ การเคารพโดยการสนับสนุนจากองค์กรจะสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรและมีบทบาททางสังคมในองค์กร

3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่าองค์กรตระหนักและให้รางวัลเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นกับพนักงานและจะส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่ายคือ พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และมีอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และฝ่ายองค์กรคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้นอันเป็นผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้

ซอร์; เททริก (ปรีชา สนวน. 2557 : 76; อ้างอิงจาก Shore; and Tetrick. 1991) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นความเชื่อของพนักงานที่ประเมินการรับรู้จากประสบการณ์ผ่านนโยบายขององค์กรและกระบวนการทำงาน การได้รับทรัพยากรและปฏิกิริยาจากตัวแทนองค์กรว่าองค์กรให้ความห่วงใย ให้รางวัลตอบแทน และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างไร

ลามัสโตร (ปรีชา สนวน. 2557 : 76; อ้างอิงจาก LaMastro. 2002) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าวผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กร ได้แก่ หัวหน้างานในแผนกต่างๆ ที่ปฏิบัติงานต่อพวกเขา เช่น การส่งไปรับการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในด้านต่างๆ หรือการเสนอชื่อในฐานะที่เป็นผู้สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นต้น

เวย์น, คาเมอร์; และคณะ (Wayne, Kaemer; et al. 2003 : 438-456) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรจัดหารางวัลที่เหมาะสมให้แก่เขาทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์กร

ยูน; และลิม (ปรีชา สนวน. 2557 : 76-77; อ้างอิงจาก Yoon; and Lim. 1999) ได้แบ่งลักษณะการสนับสนุนจากองค์กรตามการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 ด้านได้แก่

1. การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นการได้รับการสนับสนุนทางด้านความสัมพันธ์จากบุคคลในองค์กรที่มีตำแหน่งเหมือนกันหรือในระดับเดียวกัน การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคือการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลในสังคม โดยมีการให้การสนับสนุน มีการให้คำแนะนำ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานในองค์กร อีกทั้งยังมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ร่วมสร้างผลงานหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการทำให้พนักงานได้รับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรได้

สาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

โฮตเตส; และไอเซนเบอร์เกอร์ (ปรีชา สนวน. 2557 : 77-78; อ้างอิงจาก Rhoddes; and Eisenberger. 2002) ได้ทำการวิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้พบสาเหตุที่ทำให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านองค์กร

1.1 ความยุติธรรม

ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่พนักงานใช้ในการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะความยุติธรรมช่วยให้พนักงานสามารถตัดสินใจถึงผลตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานได้ง่ายขึ้น ขณะเดียวกันความยุติธรรมด้านกระบวนการ ทำให้พนักงานได้รับทรัพยากรต่างๆ อย่างยุติธรรม พนักงานจะพิจารณาว่าทรัพยากรเหล่านี้ คือ สวัสดิการมีผลให้พนักงานเชื่อว่าองค์กรคำนึงถึงความเป็นอยู่ของพนักงาน

1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน

พนักงานจะสร้างการรับรู้โดยพิจารณาว่าองค์กรให้คุณค่าต่อการทำงานของตนอย่างไร โดยพิจารณาจากระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่าต่อการทำงานและความห่วงใยสุขภาพของตน เนื่องจากหัวหน้าเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรที่มีหน้าที่รับผิดชอบการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พนักงานจะพิจารณาการกระทำต่างๆ ของหัวหน้างานที่น่าพอใจและไม่พอใจว่าเป็นเครื่องแสดงถึงการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้พนักงานยังเข้าใจว่า หัวหน้าจะประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วส่งข้อมูลต่อไปยังผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป ทำให้พนักงานเชื่อมโยงการสนับสนุนจากหัวหน้างานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3 สภาพการทำงานและรางวัลที่บุคคลได้รับ

1.3.1 การยอมรับและเห็นความสำคัญ ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและโอกาสในการรับรางวัลที่น่าพอใจ ถือเป็นการสื่อสารกับพนักงานว่าองค์กรให้คุณค่าต่อการทำงานและก่อให้เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.2 ความมั่นคงในการทำงานเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานว่าองค์กรต้องการที่จะรักษาพนักงานไว้

1.3.3 อิสระในการตัดสินใจ ได้แก่ การจัดตารางเวลางาน วิธีในการทำงาน การให้งานมีความหลากหลาย เป็นการรับรู้ของพนักงานว่าสามารถควบคุมการทำงานของตน ซึ่งแสดงว่าองค์กรเชื่อใจในการตัดสินใจของพนักงาน จัดเป็นการเพิ่มการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร

1.3.4 ความเครียด เป็นการรู้สึกเกิดจากการที่พนักงานรู้สึกว่าไม่สามารถจัดการกับสภาพงานที่กดดันได้ ความเครียดเกิดจากการกดดันในองค์กรหรือจากความกดดันภายนอก ความเครียดเป็นตัวลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และสิ่งที่เป็นแหล่งของ

ความเครียดที่เกิดจากงานที่ทำให้การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรลดน้อยลง ได้แก่ การมีภาระงานที่มากเกินไป การขาดข้อมูล และความไม่ชัดเจนของข้อมูลในงาน

1.3.5 การฝึกอบรม เป็นการสื่อสารว่าองค์กรมีการลงทุนกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

1.3.6 ขนาดขององค์กร พนักงานจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าน้อยถ้าอยู่ในองค์กรใหญ่ เพราะองค์กรขนาดใหญ่มีนโยบายและวิธีการทำงานที่เป็นทางการสูง ทำให้ความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานมีน้อยลง ทำให้ลดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้

2. ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 บุคลิกภาพ

อารมณ์ความรู้สึกบวกและลบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเพราะทำให้พนักงานตีการกระทำขององค์กรว่าใจดีมีเมตตาหรือโหดร้าย บุคลิกภาพมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เพราะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน อารมณ์ทางบวกทำให้พนักงานมีพฤติกรรมเป็นมิตรทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน อารมณ์ทางลบส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมก้าวร้าวหรือขาดงาน ซึ่งจะบั่นทอนสัมพันธภาพในการทำงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ การศึกษา เพศ และอายุงานมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานอายุน้อยจะรู้สึกไม่พึงพอใจต่อองค์กรมากกว่าและมีแนวโน้มที่จะลาออกสูง พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีประสบการณ์ในการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าทำให้รู้สึกที่ดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนขององค์กรมีการใช้ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยส่วนมาก ฉะนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงได้เลือกตัวแปรปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงานมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและงาน

ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงาน

ในภาษาอังกฤษ คำว่า “ความสมดุล” คือ “การเปรียบเทียบ (Compare) ความเท่ากัน หรือความเป็นกลาง (Neutralise) หรือการเข้าสู่ดุลยภาพ (Come into Equilibrium) กล่าวคือความสามารถในการจัดการความสมดุลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานไว้หลากหลาย เนื่องจากว่าแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่

แตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละคน ซึ่งได้มีผู้กล่าวความหมายของความสมดุลชีวิตและงาน ตามด้านล่างนี้

ดีลาโมท; และทาเกะซาวะ (หทัยรัตน์ ลีสงวนกุลธร. 2555 : 23; อ้างอิงจาก Delamotte; and Takezawa. 1984) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานหมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างกลมกลืนกัน โดยการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ ขณะเดียวกันต้องพยายามรักษาความสมดุลของความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของพนักงานให้มีความสอดคล้องกัน

ฮูเซ; และคัมมิง (หทัยรัตน์ ลีสงวนกุลธร. 2555 : 23; อ้างอิงจาก Huse; and Cumming. 1982) อธิบายว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว คือ มีความสมดุลระหว่างการทำงานและใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ฮีมิน; และซัมเมอร์ (หทัยรัตน์ ลีสงวนกุลธร. 2555 : 23; อ้างอิงจาก Hymen; and Summers. 2004) กล่าวว่า สมดุลชีวิตและการทำมีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำ ได้แก่ คำว่า “งาน” “ชีวิต” และ “สมดุล” คำว่า “งาน” หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและกิจกรรมอื่นที่ต้องทำนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมที่ทำต่อเนื่องเกินเวลาปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานจากชีวิตครอบครัวได้ เช่น เกษตรกรรม งานค้าขายปลีก คำว่า “ชีวิต” หมายถึงการใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาสำหรับการสานสัมพันธ์ในครอบครัว คำว่า “สมดุล” หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้นิยาม ความสมดุลชีวิตและการทำงาน ว่าหมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตทั้งการงาน ครอบครัว สังคม และตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วยคำสำคัญ คือ งาน ชีวิต และสมดุล

งาน (Work) จากการศึกษาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความหมายเบื้องต้นว่า เป็นงานที่เกิดจากการจ้างงาน ปัจจุบันนอกเหนือจากการจ้างงานในระบบตลาดแรงงานที่มีค่าตอบแทน อาจหมายรวมถึงงานที่ไม่ได้มีค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน หรือแม้กระทั่งงานบ้านด้วย

ชีวิต (Life) มีความหมายกว้าง อยู่ในขอบเขตนอกเหนือจากงาน หากพิจารณาว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต คำว่าชีวิต หมายถึงชีวิตส่วนตัว (Personal Life) อาจรวมถึงชีวิตครอบครัว และชีวิตที่นอกเหนือที่ทำงาน เป็นต้น

สมดุล (Balance) หมายถึง ความเท่าเทียมระหว่างสองสิ่ง ความกลมกลืน โดยสมดุลพิจารณาจากทั้งอรรถประโยชน์ภายในและภายนอก ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้คำนิยามสมดุลงานและชีวิต หมายถึง การมีทางเลือกในการสร้างความยืดหยุ่น มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้คนมุ่งความสนใจในงานขณะทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่จะทำให้บุคคลากรบรรลุความต้องการของชีวิต และความยืดหยุ่นดังกล่าวเป็นเสมือนกลยุทธ์ให้ความต้องการของบุคคลและธุรกิจมาบรรจบกัน

กองทุนด้านงานแห่งราชอาณาจักร (ชนิกานต์ ทิพย์โส. 2550 : 9; อ้างอิงจาก Work Foundation. 2018) ได้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตและการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิในการกำหนดเวลา สถานที่และวิธีการทำงานของตน ซึ่งสิทธินี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิทธิของปัจเจกบุคคลที่จะใช้ชีวิตในด้านอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่การงานที่ก่อให้เกิดรายได้ ได้รับการยอมรับและเคารพในฐานะที่เป็นมาตรฐานความคิด โดยมุ่งก่อให้เกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคม

มูลนิธิยุโรปเพื่อการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่และการทำงาน (สุริวัลย์ หมีเรตร. 2559 : 7; อ้างอิงจาก European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2016) ได้ให้คำนิยามของความสมดุลชีวิตและการทำงาน หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคคล

อะโนนีมัส (ณัฐนันท์ คณิศวาท. 2556 : 10; อ้างอิงจาก Anonymous. 2005) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน คือการที่บุคคลควบคุมปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะบรรลุผลเมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตน และเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของบุคคลองค์กรและสังคม เมื่อชีวิตส่วนตัวและงานมีความสมดุล

กรมแรงงานประเทศนิวซีแลนด์ (ชนิกานต์ ทิพย์โส. 2550; อ้างอิงจาก Department of Labor of New Zealand. 2006) กล่าวถึงความสมดุลชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญ ซึ่งควรแบ่งงานต่างๆ ออกจากสิ่งอื่นๆ อย่างเหมาะสม เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การมีส่วนร่วมในชุมชน งานอาสาสมัคร งานพัฒนาตนเอง เวลาว่างและการพักผ่อน

ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ (วรัญญา ดุษดี. 2560 : 30; อ้างอิงจาก ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ. 2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตและงานว่า เป็นปัจจัยที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลของแต่ละบุคคล คือ สามารถจัดการภาระงานหรือกิจกรรมการต่างๆ และบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความต้องการของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

หทัยรัตน์ ลีวสวนกุลธร (2555) ได้กล่าวถึง ความหมายของสมดุลชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหาร และจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพในสังคม และกิจกรรมในยามว่างให้มี

ความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิต และการทำงานนั้นไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละคร่ ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้หรือไม่เพียงใด

พิชิต เทพวรรณ (พินิตา บุญธรรม. 2559 : 9; อ้างอิงจาก พิชิต เทพวรรณ. 2556) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาดุลยภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตน ที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิต และการทำงาน จากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2557 : 184) ได้กล่าวว่า สมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึงการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ด้วยการแบ่งเวลาให้กับสถานที่ทำงาน และครอบครัว/ตนเอง เป็นการสร้างพลังให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและแรงใจ

กล่าวได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอาจมีความหมายได้หลากหลายตามแต่ผู้นิยามจะกำหนดขึ้นมาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้น ๆ แต่ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานหมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการจัดสรรเวลาและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างให้เกิดความสมดุลในสังคม และกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความพอเหมาะพอดี รวมถึงความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานได้ช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในชีวิต อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจในชีวิตและงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงาน

โรเจอร์ เมอร์ริล; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริล (2547 : 6-9) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ว่าประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการทำงาน ได้กล่าวว่า งานนั้นสำคัญแน่ การทำงานนั้นมีสิ่งที่มีมากมายมากกว่าการหาเงิน หรือเป็นการประกอบอาชีพ เนื่องจาก งานคือหลักการสำคัญที่ช่วยยกระดับชีวิตที่มีคุณภาพ งานคือสิ่งที่เราใช้ยังชีพตัวเองและครอบครัว อีกทั้งยังเป็นวิธีการแสดงความรัก ความชอบ เป็นหนทางที่ช่วยให้เราได้มีส่วนร่วมรังสรรค์สังคม และเป็นอีกวิธีที่เอื้อให้คนเราได้ประคับประคองบ่มเลี้ยงเทพแห่งความดีและเจ้าแห่งความสร้างสรรค์อันแอบซ่อนอยู่ในตัวเรา

2) ด้านครอบครัว ได้กล่าวว่า ครอบครัวนั้นสำคัญจริง ครอบครัวคือหลักการสำคัญแห่งความสุขส่วนตัวและการก่อเกิดชีวิตใหม่อันเท่ากับเป็นการให้กำเนิดครั้งใหม่แก่สังคมด้วยความสำเร็จสุดยอดของคนเราคือความสำเร็จในบ้าน นอกจากนี้ การที่เราได้อบรมเลี้ยงดูคนรุ่นใหม่ ๆ ให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ นั่นคือ วิธีการที่ดีที่สุดที่เราจะมีส่วนร่วมรังสรรค์สิ่งที่เรียกว่า “สังคม”

3) ด้านเวลา ได้กล่าวว่า เวลานั้นสำคัญยิ่ง เวลาคือภาษาแห่งคุณค่า คือ การแลกเปลี่ยนคุณภาพแห่งชีวิต กล่าวได้ว่าทุกคนมีความฝันถึงทุกสิ่งทุกอย่างได้ตามความต้องการของตนเอง แต่ในความเป็นจริง เมื่อถึงจุดที่ต้องพิจารณาถึงสิ่งที่เราทำหรือไม่ทำในแต่ละวันถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ การใช้เวลาของแต่ละคนสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่คนคนนั้นได้จัดอันดับว่าสำคัญที่สุด เวลาถือได้ว่าเป็นเครื่องวัดความสามารถในการเลือกสิ่งที่สำคัญที่สุดในเวลาที่ต้องตัดสินใจในแต่ละวัน

4) ด้านการเงิน ได้กล่าวว่า เงินนั้นยังสำคัญใหญ่ กล่าวเช่นเดียวกับเวลาว่า เงินนั้นคือ ภาษาแห่งคุณค่า และเงินนั้นมีความเกี่ยวข้องแทบทุกสิ่งแวดลอม ความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัว และเวลา เงินเป็นการแสดงคุณค่าที่ผู้อื่นมีต่อเวลาและกำลังความสามารถของเรา อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งยังเป็นเครื่องแสดงคุณค่าที่เรามีต่อ “สิ่งของต่างๆ” ที่เงินสามารถซื้อได้ การใช้เงินคือการแลกเปลี่ยนผลลัพธ์แห่งความอู่อุดมสาเหในอดีตของเรา หรือเป็นการอุทิศเวลาในอนาคตเพื่อปรับปรุงปัจจุบันและอนาคตของเราหรือผู้อื่น ความท้าทายในการบริหารเงินคือหนึ่งในเครื่องมืออันมีแนวโน้มว่าจะเป็นประโยชน์ในการสร้างวินัยและบุคลิกลักษณะในชีวิตเรา

5) ด้านสติปัญญา ได้กล่าวว่า ไหวพริบในการตัดสินใจ..ใครว่าไม่สำคัญ ชีวิตนั้นไม่หยุดนิ่ง ด้วยเหตุผลประเด็นนี้จึงไม่ได้อยู่ที่ “คุณภาพ” แต่อยู่ที่การสร้างคุณภาพ นั่นคือความสามารถในการถ่วงดุลยภาพเหตุการณ์แวดลอมซึ่งมีความพิเศษและเปลี่ยนแปลงไปไม่หยุด ดังนั้นไหวพริบชาวน์ปัญญาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งการมีวิจารณญาณในการตัดสินใจที่ถูกต้องสมควรในแต่ละวันเป็นการเพิ่มพลังให้เรานำเอาความสามารถที่มีอยู่มาประสานงาน ครอบครัว เงิน และเวลาเข้าด้วยกันจนเกิดดุลยภาพได้

ดังนั้น จึงกล่าวสรุปได้ว่า งาน ครอบครัว เงิน เวลา และสติปัญญาไม่สามารถแยกกันอยู่คนละทิศคนละทางได้ ซึ่งความท้าทายจึงอยู่ที่การสร้างความสำเร็จในองค์ประกอบชีวิตทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งาน ครอบครัว เวลา และเงิน ทั้งหมดเหล่านี้รวมถึงการพัฒนาไหวพริบชาวน์ปัญญาในการตัดสินใจ เพื่อนำไปสู่ดุลยภาพระหว่างสิ่งสำคัญทั้งสี่ที่อยู่ในโลกเราไม่มีวันหยุดเปลี่ยนแปลงได้

กรีนฮอส; และคณะ (วรัญญา ดุษดี. 2560 : 32; อ้างอิงจาก Greenhaus; et al. 2003) มีแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและการทำงานมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา (Time Balance) คือ การให้เวลาระหว่างชีวิตกับเวลาการทำงาน เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน เป็นต้น

2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) เป็นองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในองค์กร เป็นต้น

3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือการมีระดับความพึงพอใจในงานและครอบครัว ซึ่งความพึงพอใจในงานในมิติต่างๆ เช่น ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร มุมมองด้านการได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร ความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานหรือกฎระเบียบขององค์กร เป็นต้น

แนวคิดของ ฟิชเชอร์ แมค อูเล; และคณะ (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง; และดุษฎี อายุวัฒน์. 2561 : 41; อ้างอิงจาก Fisher-McAuley; et al. 2003) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานมีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

2) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน

3) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริม เกื้อหนุน สนับสนุนกัน ทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

แนวคิดของ ฮีแมน; และซัมเมอร์ (วรัญญา ดุษดี. 2560 : 31; อ้างอิงจาก Hyman; and Summers. 2004) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสมดุลชีวิตและการทำงานว่า ประกอบด้วย 3 อย่าง ดังนี้

1) งาน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องกับการทำงานตามเวลาปกติและทำงานนอกเวลา ด้านการปรับตัวซึ่งเป็นการปรับตัวของพนักงานต่อชั่วโมงการทำงาน

2) ชีวิต หมายถึง การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว การใช้ชีวิตกับครอบครัว เพื่อนฝูง (ตนเอง ครอบครัว สังคม เป็นความยืดหยุ่นในการทำงาน และ

3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม

แนวคิดของ เดช; และบอนด์ (พินดา บุญธรรม. 2559 : 41; อ้างอิงจาก Dex; and Bond. 2005) ได้กล่าวว่าสมดุลชีวิตและงานมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิตประจำวัน
- 2) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- 3) เวลาสำหรับครอบครัว
- 4) เวลาพักผ่อนของตนเอง

ทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถวัดโดยรวมได้อย่างครอบคลุมเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งเป็นการรักษาคุณภาพของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

แลมเบิร์ต (พินดา บุญธรรม. 2559 : 41; อ้างอิงจาก Lambert. 2009) แนวคิดของความสมดุลสามารถวัดได้ทั้งลักษณะนามธรรม และรูปธรรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตและงาน กล่าวได้ว่าเป็นปัญหาด้านการจัดสรรเวลาในรูปของความจำกัด สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ความจำเป็นขององค์การซึ่งต้องการให้แรงงานของตนสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันซึ่งมองไปถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และความพยายามสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดแก่พนักงาน

วูดวาร์ด (ณัฐภรณ์ คณินิชาภรณ์. 2556 : 15-16; อ้างอิงจาก Woodward. 2007) กล่าวถึง องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ

1. ภาระงานที่หนักเกินไป (Workload) การรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน และภาระงานที่บ้านในแต่ละวันที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติได้เสร็จสมบูรณ์ได้
2. การชดเชยในแต่ละวัน (The Daily Commute) เนื่องจากการที่บุคคลส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วนจึงเดินทางมาทำงานแต่เช้า และเป็นการเริ่มทำงานเร็วกว่าเวลาโดยปราศจากการรบกวนจากบุคคลอื่นที่ยังไม่มาทำงาน
3. การสูญเสียการท่องเที่ยวพักผ่อน (Trip Away) ส่วนใหญ่มักพบในผู้หญิงที่มีภาระเลี้ยงบุตร เมื่อวันหยุดจะขาดเวลาส่วนตัวในการหยุดพักผ่อน เที่ยวหรือช้อปปิ้ง
4. การพักผ่อนหย่อนใจและความผาสุก (Recreation and Well-Being) เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานจึงต้องการพักผ่อน เต็มพลังให้กับชีวิต โดยกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการหาความบันเทิงและกิจกรรมที่เกี่ยวกับสุขภาพ
5. ขอบเขตของการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Boundaries) ขอบเขตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน แม้ว่าบุคคลจะมีความสุขกับการทำงานก็ตาม

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวว่า ดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในส่วนชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้มีหลัก Happy 8 ประการที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพเพื่อให้ชีวิตเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ ดังนี้

หลักสุขภาพดี Happy Body หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

หลักผ่อนคลายดี Happy Relax หมายถึง การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ มีมุมสบายในการทำงาน รู้จักความยืดหยุ่น บริหารเวลา บริหารงาน บริหารสังคม

หลักน้ำใจดี Happy Heart หมายถึง การมีสุขภาพจิตที่ดี ไม่เครียด จิตใจผ่องใส สุขภาพอ่อนโยน เอื้ออาทร มีน้ำใจต่อกันและกัน

หลักจิตวิญญาณดี Happy Soul หมายถึง การมีศรัทธา มีความเชื่อมั่น มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

หลักครอบครัวดี Happy Family หมายถึง การมีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง มีเวลาให้แก่งานและกัน

หลักสังคมดี Happy Society หมายถึง การได้อยู่ในสังคมที่ดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันและกัน แบ่งปันสิ่งดีๆ ความรู้สึกดีๆ ให้แก่คนรอบข้าง

หลักใฝ่รู้ดี Happy Brain หมายถึง การรู้จักศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและศึกษาอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

หลักสุขภาพเงินดี Happy Money หมายถึง การรู้จักใช้เงิน บริหารรายได้ให้เหมาะสม จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตและงาน พนักงานต้องมีการจัดสรรเวลาระหว่างงานกับครอบครัวอย่างไรให้เกิดความสมดุล โดยจะต้องมีสติปัญญาที่สามารถบริหารจัดการเวลา เงิน งาน ครอบครัว ให้สมดุลกันได้อย่างไร ในการวิจัยครั้งนี้จึงเลือกแนวคิดความสมดุลชีวิตและงานของ โรเจอร์ เมอร์ริส; และรีเบ็คกา อาร์ เมอร์ริส (2547) มาใช้ในการศึกษา องค์ประกอบของสมดุลชีวิตและงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงาน ด้านเงิน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านสติปัญญา มาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2562 : 107-118) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์ผู้หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานล่วงเวลา อายุงาน ความฉลาดทางอารมณ์ การปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์สมดุลระหว่างงานและชีวิตของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์ที่ร้อยละ 42.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และยังพบว่าชั่วโมงการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานมีอิทธิพลทางลบกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิต จากผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรได้พบว่าเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์

หญิงมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.74 ถึง 3.90) มีการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.71 ถึง 3.94) และมีความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3.60 ถึง 3.83) และผลการวิจัยยังพบอีกว่า อายุงานเป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยมีอิทธิพลทางลบ หรืออายุงานของเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิงยิ่งมากสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะน้อยลง และผลการวิจัยยังพบว่าการทำงานล่วงเวลาที่พบว่าไม่มีอิทธิพลทางลบ หมายถึง หากเจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิงต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะลดน้อยลง

สมชัย ปราบริทธิ์ (2560 : 527-537) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง : กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีสถานภาพด้านอายุ จำนวนบุตร และตำแหน่งงานต่างกันมีระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมและรายประเด็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรเตสัง; และดุษฎี อายุวัฒน์ (2561 : 53-54) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ : กรณีศึกษางานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และชั่วโมงการทำงานต่อวัน และผลการวิจัยยังพบว่า ผลการวิจัยทางด้านปัจจัยลักษณะของงาน พบว่าแรงงานหญิงมีสัดส่วนที่มีสมดุลชีวิตและงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูงเป็นสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานชาย และแรงงานช่วงอายุ Generation Y (19-38 ปี) มีสัดส่วนของสมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับต่ำถึงร้อยละ 22.2 และสำหรับในด้านสถานภาพสมรส พบว่า แรงงานที่ไม่มีคู่สมรสมีสมดุลชีวิตและงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่สูงกว่าแรงงานที่มีคู่สมรส เมื่อทดสอบความสัมพันธ์พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับงานในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในส่วนของการศึกษาพบว่า แรงงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาและสูงกว่ามีสมดุลชีวิตกับงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูงเป็นสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และพบว่าระดับการศึกษามีระดับความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตและงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงงานที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้ามีสมดุลชีวิตและงาน ในมิติงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูง เป็นสัดส่วนที่มากกว่าแรงงานที่เป็นระดับปฏิบัติการ พบว่าได้ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา

การทำงานในสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับสมดุลงานและชีวิต ในมิติงานและชีวิต ส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจตน์ รัตนจิณะ; และคณะ (2559 : 509-518) ได้ศึกษาเรื่อง สมดุลงานและชีวิตของ พนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวัยทำงานกลุ่มมิลเลนเนียลในกลุ่มที่ศึกษาร้อยละสมดุลงานและชีวิตเฉลี่ย 60.98 คะแนน (S.D. = 16.0) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิตประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ และระดับความพึงพอใจต่องานในประเด็นเรื่อง ระยะเวลาการพักผ่อนและทีมงานขณะที่การสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ และอายุงานในบริษัทเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ค่อยดีต่อสมดุลงานและชีวิต

ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์; ณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล (2559 : 21-31) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว : กรณีศึกษา บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยสามารถอธิบายถึงสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวในแต่ละด้าน ได้แก่ สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา พบว่า พนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง และสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง และยังพบว่า ปัจจัยภาระงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวมากที่สุด ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน of พนักงานชั่วคราว

จรัมพร โห้ล่ายอง; และคณะ (2560 : 87-101) ได้ศึกษาเรื่อง งาน ครอบครัว สังคม : สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการจัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของครอบครัวและสังคมโดยควบคุมปัจจัยทางด้านประชากร และปัจจัยด้านการงานชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่สะท้อนความสุขจากครอบครัวและความสุขจากความมีน้ำใจ การใส่ใจ ให้ความสำคัญสังคมรอบข้างเป็นปัจจัยที่ส่งอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานในทางบวก กล่าวคือ ระดับความสุขจากครอบครัวช่วยเพิ่มระดับสมดุลชีวิตกับการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความสุขจากครอบครัวเท่ากับ 0.004) และพบว่าเมื่อวิเคราะห์ลักษณะงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงานบนฐานองค์ประกอบด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในกลุ่มคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม ผลการศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตและการทำงาน พบว่า สมดุลด้านเวลาถือเป็นข้อจำกัดที่ทำหายอย่างยิ่งในการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานของคนทำงานในภาคอุตสาหกรรม

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์; สายสุนีย์ เกษม (2562 : 3-10) ได้ศึกษาเรื่อง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะประกอบด้วยสมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ รวมถึงปัจจัยด้านองค์การที่เกิดการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคคลที่เกิดจากการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนั้นการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญของผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของกลุ่มวัยทำงานต่างๆ เพื่อเป็นปัจจัยสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วรัญญา ดุษดี (2560 : 178-195) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ความผาสุกของพนักงานด้านอิสรภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการงานที่หนักเกินไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ร้อยละ 74.7

ปรีชา สวน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดความผาสุกในชีวิตของผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีโดยผ่านปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้สอบบัญชี BIG 4 และ Non-BIG 4 มีปัจจัยสนับสนุนองค์ประกอบดุลยภาพของงานกับชีวิตที่มีอิทธิพลในการสร้างความผาสุกในชีวิตของผู้สอบบัญชี ได้แก่ ภาระงานที่มีดุลยภาพ แรงบันดาลใจและคุณค่าในงาน และค่าตอบแทน สำหรับองค์ประกอบดุลยภาพของงานและชีวิตที่มีอิทธิพลน้อย ได้แก่ การเติบโตและก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและก่อให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ

ณัฐนันท์ คณินวิชาภรณ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากครอบครัว การจัดการตนเอง และการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลในโมเดลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโมเดลสมการโครงสร้างตามสมมติฐานการวิจัยมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 2.077, PNFI = 0.660, IFI = 0.813, CFI = 0.811$ และ $RMSEA = 0.053$)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

โทยีน อะจิบาดี อะดิส้า; และอิสสา อะตุลราฮีม (Toyin Ajibade Adisa; and Issa Abdulraheem. 2018 : 19-25) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของผู้หญิงในประเทศที่ปกครองระบบปีตาธิปไตย กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงในประเทศไนจีเรียมีความปรารถนาที่มีความสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งผู้หญิงต้องถูกปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมแบบอนุรักษนิยมอยู่ ซึ่งแนวความคิดแบบอนุรักษนิยมยังคงฝังรากลึกอยู่ในวัฒนธรรมอย่างเหนียวแน่น นอกจากนี้ยังพบว่าอิทธิพลของเพศชายนั้นมีมาก และผู้หญิงเป็นผู้อยู่ภายใต้การควบคุมของเพศชาย เพศยังเป็นตัวแบ่งแยกทั้งเรื่องงาน และเรื่องการได้รับการศึกษาด้วย ซึ่งเป็นการยากที่ผู้หญิงจะประสบความสำเร็จในการได้รับความสมดุลชีวิตและงานในสังคมระบบปีตาธิปไตย

เอ.เค.เอ็ม. ทาลุกเดอร์; และคณะ (A.K.M. Talukder; et al. 2017 : 727-736) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนของหัวหน้างาน(Supervisor support) และความสมดุลชีวิตและงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแผนกการเงินในประเทศออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนของหัวหน้างานมีความเกี่ยวข้องกับความสุขของชีวิตและงาน ซึ่งความสุขของชีวิตและงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิต และประสิทธิภาพของงาน และการสนับสนุนของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขชีวิตและงาน ($\beta=0.512$, $p<0.001$) การสนับสนุนของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความสุขชีวิตและงานของอยู่ในระดับมาก และความสุขชีวิตและงานได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($\beta=0.434$, $p<0.001$) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ($\beta=0.474$, $p<0.001$) ซึ่งผลการวิจัยได้ค้นพบว่าความสุขชีวิตและงานส่งผลต่อความพึงพอใจของชีวิตพนักงานมากที่สุด

นิตฮี บันสัน; และอุพัสนา เอการ์วาล (Nidhi Bansal; and Upasna Agarwal. 2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อมของการส่งเสริมการทำงานกับครอบครัว : คตินิยมของบทบาททางเพศ จากการศึกษาพบว่า ผลลัพธ์ของการส่งเสริมงาน-ครอบครัว (Work-Life Enrichment : WFE) ที่มีความสมดุลชีวิตและงานเป็นตัวแปรกลาง และบทบาททางเพศที่เป็นตัวแปรกลางของความสัมพันธ์ระหว่าง การส่งเสริมงาน-ครอบครัว(Work-Family Enrichment :WFE) กับความสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance : WLB) จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมงาน-ครอบครัว (Work-Family Culture) และทิศทางการตัดสินใจ (Decision Latitude) สามารถพยากรณ์การส่งเสริมกันของครอบครัวกับงาน (Work-Family Enrichment : WFE) ไปในทางบวกได้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ถ้าหัวหน้ามีการส่งเสริมวัฒนธรรมงานครอบครัวจะให้พนักงานสามารถจัดการระหว่างความต้องการของครอบครัวกับงานของเขาได้ด้วย และในมิติของวัฒนธรรมงาน-ครอบครัวมีผลทางลบกับงานถ้ามีการใช้นโยบายงานกับครอบครัว ซึ่งทางองค์กรต้องการเวลาในการทำงาน จึงทำให้พนักงานต้องไปลดเวลาส่วนตัวเพื่อเพิ่มเวลาการทำงาน

และยังพบอีกว่า หากพนักงานได้รับอิสระในการตัดสินใจเรื่องงาน (Decision Latitude) จะเป็นสิ่งที่ทำให้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณค่าแก่พนักงานจากการทำงานไปสู่ครอบครัว และยังพบว่า การส่งเสริมงาน-ครอบครัว (Work-Family Enrichment : WFE) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงาน (Innovation Work-Place Behaviour : IWB) ซึ่งเมื่อพนักงานได้ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อครอบครัวของพนักงานอันเป็นตัวกลางที่ส่งเสริมกันระหว่างงาน-ครอบครัว และนำไปสู่พฤติกรรมการพัฒนาสถานที่ทำงานของตนเอง ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมงาน-ครอบครัว (WFE) สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงาน (Work-Life Balance) ในเชิงบวก

วี ชาญ อุ; และเพอร์ไว คาลิด อาหมัด (Wee Chan Au; and Pervaiz Khalid Ahmed. 2016 : 782-803) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนที่เหนือกว่า (Superior Support) ความเครียดจากบทบาทของงาน และประสิทธิภาพของงานและชีวิต จากการศึกษาพบว่า รูปแบบที่ดีของการสนับสนุนที่เหนือกว่านั้นส่งผลทางอ้อมต่อความเครียดในบทบาทหน้าที่งาน นอกจากนี้ งานวิจัยยังพบว่า การสนับสนุนที่เหนือกว่ามีผลกระทบอย่างมากต่อความเครียดของบทบาทการทำงานและการส่งเสริมเรื่องงาน-ชีวิต แต่อย่างไรก็ตามผลกระทบนี้มีผลต่อความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ การะการทำงานที่หนักอย่างไม่เป็นนัยสำคัญ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า ความเครียดของบทบาทหน้าที่งานได้ส่งผลต่อชีวิตและงานมีความแตกต่างกันทั้งในแง่ทิศทางและผลกระทบที่รุนแรงของความเครียด

TNI

THAI - NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค บ้านหว้า นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ขนาดของประชากรที่เป็นแรงงาน ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไปในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาช่วงไตรมาสที่ 1 (เดือนมกราคม-มีนาคม 2560) (รายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สถานการณ์แรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไตรมาส 1 ปี 2562) มีจำนวน 738,981 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงานจำนวน 500,685 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 100,000 คนโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และเมื่อความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 กำหนดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน (Taro Yamane. 1973 : 1,088)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มากำหนดกรอบแนวคิด ตามลักษณะปัจจัยที่ศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance) (โรเจอร์ เมอร์ริส; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริส. 2547)

3. การสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเพื่อสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงานที่ทำงานในองค์กร ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ ไอเซนเบอร์เกอร์; และคณะ (Eisenberger; et al. 1986) โดยมาปรับเนื้อหาให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยมีข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) ดังนี้

ข้อ 1-4 เกี่ยวกับด้านองค์กร

ข้อ 5-8 เกี่ยวกับด้านหัวหน้างาน

ข้อ 9-12 เกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-End Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่าตามแนวคิด Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ ปรีชา สวน (2557) ที่ได้พัฒนามาแนวคิดทฤษฎีของ โรเจอร์ เมอร์ริส; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริส (2547) มาปรับใช้กับการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยนำมาปรับและเรียบเรียงข้อคำถามให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานเขตนิกมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีข้อคำถามทั้งสิ้น 25 ข้อ ได้แก่

- ข้อที่ 1-5 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานด้านการทำงาน
- ข้อที่ 1-5 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานด้านครอบครัว
- ข้อที่ 1-5 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานด้านเวลา
- ข้อที่ 1-5 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานด้านเงิน
- ข้อที่ 1-5 วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงานด้านสติปัญญา

แบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) เป็นมาตราส่วนแบบวัดประเมินค่า ตามแนวคิด Likert's Scale 5 ระดับ โดยกำหนดค่าคะแนนดังต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานน้อยที่สุด |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผลคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามโดยแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ช่วง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับการสนับสนุนจากองค์กร และการแปลความหมายระดับความสมดุลชีวิตและงาน เป็น 5 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับ มากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับ มาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับ ปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับ น้อยน้อยที่สุด

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะทำการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทำการทดสอบค่าความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้รอบรู้ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหาความถูกต้องตามองค์ประกอบที่ต้องการศึกษารวมถึงความเหมาะสมของภาษาจำนวน 3 ท่าน คือ

1. ดร. เอิบ พงบุญอ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
2. อาจารย์บุญชู ตันติรัตนสุนทร อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต
3. นางนัตยา ปิสิตรो ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่ง

จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นและกำหนดให้มีแบบเลือกตอบโดยให้มีการกำหนดคะแนนแทนค่าคำตอบดังนี้

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นสามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามข้อนั้นไม่สามารถวัดวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ได้จริง

เมื่อได้รับแบบประเมินความสอดคล้องคืนจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาหาค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Index of Consistency : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ΣR แทน ผลรวมจากคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

โดยกำหนดให้ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและคัดเลือกนำมาใช้ได้ หากข้อคำถามใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่ามากกว่าน้อยกว่า 0.50 ถือว่า ข้อคำถามนั้นไม่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จึงคัดเลือกข้อคำถามนั้นออกมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญให้เสร็จก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) (ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2556 : 142)

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบ IOC ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

ข้อคำถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง
1. คำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร		
1.1 ด้านองค์กร	4	0.92
1.2 ด้านหัวหน้างาน	4	1.00
1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน	4	0.83
2. คำถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลชีวิตและงาน		0.90
2.1 ด้านการทำงาน	5	0.93
2.2 ด้านครอบครัว	5	0.73
2.3 ด้านเวลา	5	0.93
2.4 ด้านการเงิน	5	0.93
2.5 ด้านสติปัญญา	5	1.00

จากตารางผลการตรวจสอบสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามในแต่ละด้านเป็นรายข้อของแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้ออยู่ในระหว่าง 0.73 ถึง 1.00 โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรมีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.92 และข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลชีวิตและงานมีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่นในขั้นตอนต่อไป

2. การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการทดสอบจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลอง

ใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาคุณภาพของแบบสอบถามจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient ครอนบาค (Cronbach. 1990 : 204) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

K แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

S_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนในแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามต้องได้ค่าสัมประสิทธิ์แสดงความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไม่ต่ำกว่า 0.70 กล่าว วาณิชย์บัญชา (2556 : 101) หลังจากการทดสอบ ได้ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ระหว่าง 0.804 ถึง 0.941 จากนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง และเมื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาทดสอบค่าสัมประสิทธิ์กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คนอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปรในแบบสอบถาม	จำนวนข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
1. ตัวแปร ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร		
1.1 ด้านองค์กร	4	0.830
1.2 ด้านหัวหน้างาน	4	0.941
1.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน	4	0.894
2. ตัวแปร ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงาน		
2.1 ด้านการทำงาน	5	0.861
2.2 ด้านครอบครัว	5	0.804

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

ตัวแปรในแบบสอบถาม	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่น
2.3 ด้านเวลา	5	0.891
2.4 ด้านการเงิน	5	0.937
2.5 ด้านสติปัญญา	5	0.842

จากตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.804 ถึง 0.941 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ทุกหัวข้อแบบสอบถาม (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2556 : 101) ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลในลำดับถัดไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. จัดเตรียมแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขสมบูรณ์ลงในระบบออนไลน์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามทางออนไลน์จำนวน 300 ชุด ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 229 ชุด คิดเป็นร้อยละ 76.33 ของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ทั้งหมด
2. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือผู้จัดการฝ่ายบุคคลของโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบในรูปแบบกระดาษให้กับพนักงานโดยตรง จำนวน 300 ชุด ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งหมดทั้งสิ้น 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 57 ของผู้ตอบแบบสอบถามในรูปแบบกระดาษทั้งหมด
3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามแบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ตและแบบสอบถามแบบกระดาษด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้แบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์แบบกลับมาจำนวน 229 ชุด และได้แบบสอบถามแบบกระดาษที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 171 ชุด รวมทั้งหมด 400 ชุด
4. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ผลทางสถิติและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบ ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของ การตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้
3. ประมวลผลข้อมูล (Processing) นำข้อมูลที่ได้จากการลงรหัสมาบันทึกในเครื่อง คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistic Package for the Social Sciences for Windows) และทำการคำนวณทางสถิติ
4. การวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha Coefficient) เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale)
5. การวิเคราะห์ความปกติ (Normality) ของข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าฐานนิยม (Mode) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความแปรปรวน (Variance) ค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และค่าความสูงกระจาย (Kurtosis)
6. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และ นำเสนอในรูปแบบตารางบรรยาย
7. การวิเคราะห์ประชากรศาสตร์กับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร และ ความสมดุลชีวิตและงานด้วยการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test), การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)
8. ศึกษาปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจาก องค์กร จากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยการ หาค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรในการพยากรณ์ระดับความสมดุลชีวิตและงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่ม ตัวอย่าง (Independent Sample T-test) สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามทางออนไลน์ 299 ชุด และเป็นแบบสอบถามจากกระดาษ 171 ชุด รวมทั้งสิ้น 400 ชุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยจะนำเสนอผลการทดสอบและการวิเคราะห์ไว้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย ด้านองค์การด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดอันดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) และสถิติทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression)

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการเสนอผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดความหมายของสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
F	หมายถึง	ค่าแจกแจงแบบ F (F-Distribution)
t	หมายถึง	ค่าการแจกแจงแบบ t (t-Distribution)

R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	กำลังของของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
SE_b	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์
SE_{Est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)
β	หมายถึง	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)
Sig.	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญ (Significant)
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
H_0	หมายถึง	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	หมายถึง	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

Y_1	แทน	ความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance)
X_1	แทน	การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ด้านองค์กร
X_2	แทน	การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ด้านหัวหน้างาน
X_3	แทน	การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) ด้านเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ โดยใช้สถิติแบบความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน สามารถสรุปแจกแจงข้อมูลได้ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	194	48.50
2. หญิง	206	51.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 194 คนคิดเป็น ร้อยละ 48.50 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 22 ปี	5	1.25
2. 23-30 ปี	127	31.75
3. 31-35 ปี	92	23.00
4. 36-40 ปี	98	24.50
5. 41-45 ปี	60	15.00
6. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	18	4.50
รวม	400	100

จากตารางที่ 4 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุ 23-30 ปี มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 รองลงมามีอายุ 36-40 ปีขึ้นไป จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีอายุ ไม่เกิน 22 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	194	48.50
2. สมรส	191	47.75
3. หม้าย/หย่าร้าง	15	3.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 47.75 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้างจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. มัธยมศึกษาตอนต้น	15	3.75
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย	45	11.25
3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	28	7.00
4. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	68	17.00
5. ปริญญาตรี	236	59.00
6. อื่นๆ (ปริญญาโท)	8	2.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 6 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด อื่นๆ คือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 10,000 บาท	11	2.75
2. 10,001-20,000 บาท	124	31.00
3. 20,001-30,000 บาท	128	32.00
4. 30,001-40,000 บาท	64	16.00
5. 40,001-50,000 บาท	46	11.50
6. มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	27	6.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 7 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 และ 30,001-40,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 40,001-50,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นจำนวน 2.75 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. พนักงานทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	234	58.50
2. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก/Supervisor	105	26.25
3. ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	52	13.00
4. อื่นๆ	9	2.25
รวม	400	100

จากตารางที่ 8 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้จำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 58.50 รองลงมาเป็นระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก/Supervisor จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดเป็นระดับอื่นๆจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุนาน

อายุนาน	จำนวน	ร้อยละ
1. 0-4 ปี	146	36.50
2. 5-8 ปี	118	29.50
3. 9-12 ปี	56	14.00
4. 13-16 ปี	44	11.00
5. 17 ปีขึ้นไป	36	9.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 9 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุนานอยู่ที่ 0-4 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา มีอายุนาน 5-8 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีอายุนาน 9-12 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 อายุนาน 13-16 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 คน และกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ อายุนาน 17 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน)	296	74.00
2. ปฏิบัติงานเป็นกะ	104	26.00
รวม	400	100

จากตารางที่ 10 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน) จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00 และปฏิบัติงานเป็นกะ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	107	42.50
2. 41-60 ชั่วโมง	175	43.75
3. 61 ชั่วโมงขึ้นไป	55	13.75
รวม	400	100

จากตารางที่ 11 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ส่วนใหญ่ทำงานจำนวน ชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 41-60 ชั่วโมง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา เป็นจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 และ จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 61 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.75 ของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสนับสนุนขององค์กร

ในส่วนนี้เป็นการการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลผลและการจัดลำดับ สามารถแสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมของพนักงานที่ทำงาน ในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การสนับสนุนขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.786	มาก	1
ด้านองค์กร	3.60	0.690	มาก	2
ด้านหัวหน้างาน	3.54	0.906	มาก	3
รวม	3.63	0.662	มาก	

จากตารางที่ 12 กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ สนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.= 0.662) โดยพิจารณา รายละเอียดรายด้าน การสนับสนุนขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D.= 0.786) รองลงมาเป็นด้านองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 0.690) ตามด้วย ด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.54, S.D.= 0.906)

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน

ระดับการสนับสนุน ขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการทำงาน ระหว่างกันได้	80 20.00	203 50.75	90 22.50	27 6.75	- 0.00	3.84	0.819	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถให้คำปรึกษาท่าน ได้เมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน	77 19.25	203 50.75	87 21.75	29 7.25	4 1.00	3.80	0.867	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่าน สามารถช่วยเหลือท่านได้ เสมอเมื่อท่านมีปัญหา	73 18.25	184 46.00	106 26.50	30 7.50	7 1.75	3.72	0.909	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านชอบ และสนับสนุนให้มีการ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	56 14.00	185 46.25	118 29.50	34 8.50	7 1.75	3.62	0.890	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.74	0.786	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนของ
องค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.786)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ เพื่อน
ร่วมงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานระหว่างกันได้ มีค่าเฉลี่ย
3.84 (S.D. = 0.819) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษา
ท่านได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D. = 0.867) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3
คือ เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เสมอเมื่อท่านมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=
0.909) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ เพื่อนร่วมงานของท่านชอบและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้
สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D.= 0.890) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ

ระดับการสนับสนุน ขององค์กร ด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
องค์การของท่านให้ ผลตอบแทนท่านอย่าง เหมาะสม	56 14.00	194 48.50	125 31.30	22 5.50	3 0.80	3.70	0.805	มาก
องค์การของท่านมีระบบ การจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์ต่อท่าน	48 12.25	203 50.75	120 30.00	26 6.50	2 0.50	3.68	0.791	มาก
องค์การของท่านส่งเสริม โอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานของท่านเป็น อย่างดี	50 12.50	170 42.50	135 33.75	30 7.50	15 3.75	3.53	0.936	มาก
องค์การของท่านพยายาม ส่งเสริมให้มีการเปลี่ยน แปลงสภาพการทำงานที่ ส่งผลดีต่อท่าน	38 9.50	181 45.25	140 35.00	29 7.25	12 3.00	3.51	0.876	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.60	0.690	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนของ
องค์การ ด้านด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.690)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ องค์การ
ของท่านให้ผลตอบแทนท่านอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.805) อยู่ในระดับมาก
อันดับที่ 2 คือ องค์การของท่านมีระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน ค่าเฉลี่ย 3.68
(S.D. = 0.791) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ องค์การของท่านส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าใน
หน้าที่การงานของท่านเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.936) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4
คือ องค์การของท่านพยายามส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน
ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.876) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านหัวหน้างาน

ระดับการสนับสนุน ขององค์กร ด้านหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
หัวหน้างานของท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน	88 22.00	163 40.75	104 26.00	30 7.50	15 3.75	3.70	1.014	มาก
หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน	63 15.75	168 42.00	120 30.00	32 8.00	17 4.25	3.57	0.989	มาก
หัวหน้างานของท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่โดยทั่วไปของท่านอย่างแท้จริง	54 13.50	161 40.25	129 32.25	38 9.50	18 4.50	3.49	0.991	มาก
หัวหน้าของท่านปรับปริมาณงานให้เหมาะสมเมื่อเห็นว่าท่านมีงานมากเกินไป	56 14.00	141 35.25	139 34.75	44 11.00	20 5.00	3.42	1.023	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54	0.906	มาก

หมายเหตุ : ตัวเลขบน หมายถึง จำนวน ตัวเลขล่าง หมายถึง ค่าร้อยละ

จากตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ด้านหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.906)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ หัวหน้างานของท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 1.014) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 2 คือ หัวหน้าของท่านสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.989) อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 3 คือ หัวหน้างานของท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่โดยทั่วไปของท่านอย่างแท้จริง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.991) อยู่ในระดับมาก และอันดับที่ 4 คือ หัวหน้าของท่านปรับปริมาณงานให้เหมาะสมเมื่อเห็นว่าท่านมีงานมากเกินไป ค่าเฉลี่ย 3.42 (S.D. = 1.023) อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า คุณลักษณะของประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน โดยสถิติที่ทดสอบใช้การวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ในด้านเพศ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน และในด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน และชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA)

เมื่อพบความแตกต่างจะใช้การทดสอบด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

สมมติฐานข้อที่ 1.1

H_0 : เพศแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตและงานของเพศชายและเพศหญิง

เพศ	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig. (2-tailed)
ชาย	194	3.66	0.576	3.056	0.002**
หญิง	206	3.48	0.581		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตและงานระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

เพศที่ต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.002 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมีระดับความสมดุลชีวิตและงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 1.2

H_0 : อายุแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน

อายุ	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ไม่เกิน 22 ปี	5	3.86	0.787	1.258	0.281
23-30 ปี	127	3.62	0.641		
31-35 ปี	92	3.52	0.556		
36-40 ปี	98	3.61	0.520		
41-45 ปี	60	3.47	0.605		
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	18	3.40	0.481		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

อายุที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.281 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.3

H_0 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน

สถานภาพสมรส	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
โสด	194	3.55	0.611	0.908	0.404
สมรส	191	3.59	0.552		
หม้าย/หย่าร้าง	15	3.40	0.644		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพสมรสที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.404 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.4

H_0 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน

ระดับการศึกษา	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
มัธยมศึกษาตอนต้น	15	3.67	0.518	1.258	0.281
มัธยมศึกษาตอนปลาย	45	3.53	0.496		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	28	3.40	0.699		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	68	3.66	0.615		
ปริญญาตรี	236	3.55	0.584		
อื่นๆ (ปริญญาโท)	8	3.68	0.439		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.395 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.5

H_0 : รายได้แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของรายได้ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

รายได้	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ไม่เกิน 10,000 บาท	11	3.95	0.546	3.713	0.003**
10,001-20,000 บาท	124	3.47	0.571		
20,001-30,000 บาท	128	3.57	0.587		
30,001-40,000 บาท	64	3.77	0.518		
40,001-50,000 บาท	46	3.45	0.635		
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	27	3.52	0.565		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษาที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

รายได้ที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.003 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างรายได้อย่างน้อย 2 กลุ่มที่มีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความสมดุลชีวิตและงาน

ความสมดุลชีวิตและงาน	รายได้	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
	ไม่เกิน 10,000 บาท		0.472 (.009**)	0.379 (.036*)		0.495 (.011*)	0.428 (.038**)
	10,001-20,000 บาท	-0.472 (.009**)			-0.301 (.001**)		
	20,001-30,000 บาท	-0.379 (.036*)			-0.208 (.018*)		
	30,001-40,000 บาท		0.301 (.001**)	0.208 (.018*)		0.324 (.004**)	
	มากกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	-0.495 (.011*)			-0.324 (.004**)		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้และความสมดุลชีวิตและงาน มีดังนี้

กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงานมากกว่า กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท กลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท และกลุ่มรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.472, 0.379, 0.495 และ 0.428 ตามลำดับ

กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.472 และ -0.301 ตามลำดับ

กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.379 และ -0.208 ตามลำดับ

กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงาน มากกว่า กลุ่มรายได้ 10,001- 20,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท และกลุ่มรายได้ 40,001-50,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.301, 0.208 และ 0.324 ตามลำดับ

กลุ่มรายได้ มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีความสมดุลชีวิตและงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.495 และ -0.324 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.6

H_0 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

ตำแหน่งงาน	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
พนักงานทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	234	3.56	0.608	0.368	0.776
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก/ Supervisor	105	3.61	0.585		
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	52	3.51	0.487		
อื่นๆ	9	3.55	0.501		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งงานที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.776 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.7

H_0 : อายุที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบอายุงานที่ทำงานในองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

อายุงานที่ทำงานในองค์กร	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
0-4 ปี	146	3.64	0.610	1.579	0.179
5-8 ปี	118	3.58	0.595		
9-12 ปี	56	3.48	0.554		
13-16 ปี	44	3.45	0.468		
17 ปีขึ้นไป	36	3.48	0.596		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของอายุงานที่ทำงานในองค์กรที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

อายุงานที่ทำงานในองค์กรที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.179 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.8

H_0 : ช่วงเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ช่วงเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

ช่วงเวลาปฏิบัติงาน	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig. (2-tailed)
ช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน)	296	3.54	0.560	-1.556	0.120
ปฏิบัติงานเป็นกะ	104	3.64	0.646		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตและงานระหว่างช่วงเวลาการปฏิบัติงานเวลาปกติกับการปฏิบัติงานเป็นกะ โดยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.120 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

สมมติฐานข้อที่ 1.9

H_0 : จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

จำนวนชั่วโมงทำงาน	ความสมดุลชีวิตและงาน				
	N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig. (2-tailed)
ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	170	3.52	0.584	1.915	0.149
41-60 ชั่วโมง	175	3.57	0.572		
61 ชั่วโมงขึ้นไป	55	3.70	0.614		

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่มีผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน โดยใช้สถิติ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า

ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน มีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.149 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1)

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ในส่วนนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสถิติที่ใช้ทดสอบ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงานกับตัวแปรตาม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในการคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์เข้าในสมการด้วยวิธี Stepwise คือเลือกตัวแปรโดยคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดและได้ตัวแบบที่ประหยัดที่สุด โดยจะพิจารณาเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการ และในขณะเดียวกันจะพิจารณาตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการที่จะถูกเลือกออกจากสมการหรือไม่

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality)

การทดสอบความปกติของข้อมูล (Normality) สามารถวัดได้จากค่าสถิติ Skewness (SK : การกระจายที่สมมาตร) และค่า Kurtosis (KU : ความสูงของการกระจาย) ได้กล่าวว่าช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ (กรีซ แร่งสูงเนิน.2554: 101) นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) จะถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร กัลยา วาณิชยปัญญา (2555 : 191) ผลการทดสอบการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ค่าการแจกแจงของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	Mean	Median	Mode	S.D.	Variance	SK	KU
ด้านองค์กรการ	3.60	3.75	4.00	0.690	0.477	-0.353	0.061
ด้านหัวหน้างาน	3.54	3.75	4.00	0.906	0.820	-0.648	0.373
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.74	4.00	4.00	0.786	0.618	-0.569	0.226
สมดุลชีวิตและงาน	3.56	3.56	3.00	0.584	0.342	-0.035	-0.169

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบการแจกแจงของข้อมูลตัวแปร การสนับสนุนด้านองค์กรการ จำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปร ความสมดุลชีวิตและงาน จำนวน 1 ตัวแปร รวมทั้งสิ้น 4 ตัวแปร พบว่า การแจกแจงข้อมูลทั้ง 4 ตัวแปร มีการแจกแจงแบบปกติเนื่องจากมีค่าการกระจายที่สมมาตร (Skewness) และความสูงของการกระจาย (Kurtosis) อยู่ในช่วง -0.648 ถึง 0.373 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง -3.0 ถึง +3.0 นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาค่าสถิติจากตารางข้างต้นพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าเฉลี่ย (Mean) ใกล้เคียงกับค่ามัธยฐาน (Median) ซึ่งถือว่าการแจกแจงค่อนข้างสมมาตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2555 : 191)

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Correlation)

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ต้องตรวจสอบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จะถือว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์กันมากจะทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2556 : 93)

ตารางที่ 27 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 3 ตัวแปร

ตัวแปร		X ₁	X ₂	X ₃	Y
ด้านองค์การ	X ₁	1			
ด้านหัวหน้า	X ₂	0.619**	1		
ด้านเพื่อนร่วมงาน	X ₃	0.578**	0.641**	1	
ความสมดุลชีวิตและงาน	Y	0.619**	0.578**	0.559**	1

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองเกินกว่า 0.9 จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรตามความสมดุลชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

สมมติฐานข้อที่ 2

H₀ : การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ (X₁), ด้านหัวหน้างาน (X₂) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X₃) ไม่สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานได้

H₁ : การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ (X₁), ด้านหัวหน้างาน (X₂) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X₃) สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานได้

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

ชุดของตัวแปร พยากรณ์ที่ดี		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig.
รูปแบบ 1	X ₁	0.619	0.383	0.381	0.459	246.635	0.000**
รูปแบบ 2	X ₁ , X ₃	0.683	0.467	0.464	0.427	62.734	0.000**
รูปแบบ 3	X ₁ , X ₃ , X ₂	0.704	0.495	0.492	0.416	22.410	0.000**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance) พบว่า

รูปแบบ 1 ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่สมการอันดับที่ 1 คือ การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร (X_1) ซึ่งมีค่า Beta สูงสุด เท่ากับ 0.619 ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ หรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 38.3 ($R^2 = 0.383$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.459 สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รูปแบบ 2 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือ เมื่อเพิ่มตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.683 เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46.7 ($R^2 = 0.467$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.427 ลดลงจากเดิม 0.032 นั่นคือ ปัจจัย การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร (X_1) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสมดุลชีวิตและงานได้ร้อยละ 46.7 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิมร้อยละ 8.4

รูปแบบ 3 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือ เมื่อเพิ่มตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ด้านหัวหน้างาน (X_2) ซึ่งมีค่า Beta เท่ากับ 0.704 เข้าไปในสมการ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 49.5 ($R^2 = 0.495$) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.416 ลดลงจากเดิม 0.013 นั่นคือ การสนับสนุนจากองค์กร ด้านองค์กร (X_1) ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) และด้านหัวหน้างาน (X_2) สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสมดุลชีวิตและงานได้ร้อยละ 49.5 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเดิม ร้อยละ 2.8

เมื่อพิจารณาความแตกต่างในแต่ละขั้นตอน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นทุกขั้นตอน โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ลดลงจากเดิมทุกขั้นตอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กร ด้านองค์กร (X_1) ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) และด้านหัวหน้างาน (X_2) เมื่อเข้าสู่สมการ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนขององค์กร ด้าน องค์กร (X₁), ด้านหัวหน้างาน (X₂) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X₃) กับความสมดุลชีวิตและงาน

ตัวแปร พยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	SE _B	β			Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	1.241	0.123		10.125	0.000**		
X ₁	0.281	0.041	0.332	6.854	0.000**	0.544	1.839
X ₃	0.211	0.032	0.284	6.703	0.000**	0.708	1.412
X ₂	0.147	0.031	0.227	4.734	0.000**	0.552	1.810
R = 0.704 R ² = 0.495 SE _{est} = 0.416 F = 22.410							

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (β) ของตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ส่งผลต่อระดับความสมดุลชีวิตและงาน พบว่า Sig. (2-tailed) ของทุกตัวแปรพยากรณ์มีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H₀) ยอมรับสมมติฐานรอง (H₁) สรุปได้ว่า การสนับสนุนขององค์กร ด้าน องค์กร (X₁) ด้านหัวหน้างาน (X₂) และด้านเพื่อนร่วมงาน (X₃) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.5 (R² = 0.495) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.416 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.704 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 1.241 และเมื่อทราบค่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร สามารถคาดคะเนระดับความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance) ได้จากสมการถดถอยดังนี้

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.241 + 0.281 (X_1) + 0.211 (X_3) + 0.147 (X_2)$$

สมการถดถอยที่คำนวณโดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.041 (X_1) + 0.032 (X_3) + 0.031 (X_2)$$

บทที่ 5

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการวิจัยได้นำเสนอข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 400 คน มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยมีความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้ คือ

1. คุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
2. ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.50 อายุ 23-30 ปี ร้อยละ 31.75 สถานภาพโสด ร้อยละ 48.50 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 59 รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 32 ระดับตำแหน่งงาน พนักงานทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 58.50 อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน 0-4 ปี ร้อยละ 36.50 ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน) ร้อยละ 74.00 จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง ร้อยละ 42.50

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของการสนับสนุนขององค์กร

จากผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นของการสนับสนุนขององค์กรอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาเรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.786) ลำดับรองลงมาคือ ด้านองค์กร มีระดับความคิดเห็นการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.690) และลำดับรองลงมา

คือ ด้านหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.906)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะของประชากรศาสตร์แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ เพศที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ รายได้ที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ได้ดังนี้

1.5.1 ความสมดุลชีวิตและงาน กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงานมากกว่า กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท

กลุ่มรายได้ 40,001- 50,000 บาท และกลุ่มรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.472, 0.036, 0.011 และ 0.428 ตามลำดับ

1.5.2 ความสมดุลชีวิตและงาน กลุ่มรายได้ 10,001-20,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงานน้อยกว่า กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.472 และ -0.301 ตามลำดับ

1.5.3 ความสมดุลชีวิตและงาน กลุ่มรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.379 และ -0.208 ตามลำดับ

1.5.4 ความสมดุลชีวิตและงาน กลุ่มรายได้ มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป มีความสมดุลชีวิตและงาน น้อยกว่า กลุ่มรายได้ ไม่เกิน 10,000 บาท และกลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.495 และ -0.324 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อายุที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ อายุงานที่ทำงานในองค์กรแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.8 ช่วงเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample T-test) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.9 จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : ANOVA) พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์แตกต่างกันมีความสมดุลชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน

2. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 2 การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้าน องค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้าน องค์กร ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงาน ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise สรุปผลการทดสอบ สมมติฐานได้ดังนี้

การสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์กร (X_1) ด้านหัวหน้างาน (X_2) และด้าน เพื่อนร่วมงาน (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานใน เขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี สัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 49.4 ($R^2 = 0.495$) มีค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.416 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ เท่ากับ 0.704 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ(b) เท่ากับ 1.241 สามารถนำมาสร้างสมการ พยากรณ์ได้ดังนี้ $\hat{Y} = 1.241 + 0.281 (X_1) + 0.211 (X_3) + 0.147 (X_2)$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขต นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยแบ่งประเด็นการอภิปรายผลออกเป็น 2 ประเด็น ได้ดังนี้

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีระดับความสมดุลชีวิตและงานน้อยกว่าเพศชาย ใน สังคมยุคปัจจุบัน พนักงานหญิงที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรเทียบเท่ากับผู้ชาย ตั้งแต่พนักงานระดับปฏิบัติการ จนถึงระดับผู้บริหาร แต่ถึงแม้ผู้หญิงจะออกมาทำงานนอกบ้านเหมือนกับผู้ชายก็ตาม ขณะ เดียวกันผู้หญิงก็ยังต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัวในช่วงเวลาหลังเลิกงาน ยังคงมีความกังวล เรื่องบุตร ทำให้ผู้หญิงต้องดูแลควบคู่ไปทั้งการทำงานหลักที่องค์กรและงานที่บ้านด้วย จึงเป็น สาเหตุทำให้เพศหญิงมีความสมดุลชีวิตและงานที่น้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ทิพย์ ประศรีเตสัง; และดุษฎิ์ อายุวัฒน์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ : กรณีศึกษางานและ ชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน พบว่า แรงงานหญิงมีสัดส่วนที่มีสมดุลชีวิตและงานในมิติงาน

และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันในระดับสูงเป็นสัดส่วนน้อยกว่าแรงงานชาย และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของ โทยิน อะจิบาดี อะดิส้า; และอิสสา อะตุลราฮีม (Toyin Ajibade Adisa; and Issa Abdulraheem. 2018) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของผู้หญิงในประเทศที่ปกครองระบบปีตาธิปไตย กรณีศึกษาประเทศไนจีเรีย พบว่า ผู้หญิงในประเทศไนจีเรียมีความปรารถนาที่มีความสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งผู้หญิงต้องถูกปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมแบบอนุรักษ์นิยมอยู่ ซึ่งแนวความคิดแบบอนุรักษ์นิยมยังคงฝังรากลึกอยู่ในวัฒนธรรมอย่างเหนียวแน่น และยังคงคล้อยกับงานวิจัยของ นิดฮี บันสัน; และอุพัสนา เอการ์วัล (Nidhi Bansal; and Upasna Agarwal. 2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบทางตรงและผลกระทบทางอ้อมของการส่งเสริมการทำงานกับครอบครัว : คตินิยมของบทบาททางเพศ

และผลการวิจัยยังพบว่า กลุ่มรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท มีความสมดุลชีวิตและงานมากกว่ากลุ่มรายได้ กลุ่มรายได้ 30,001-40,000 บาท และกลุ่มรายได้ มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป เนื่องจากมาจากพนักงานกลุ่มระดับปฏิบัติการมีการงานและความรับผิดชอบน้อยกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน พนักงานระดับปฏิบัติการมีหน้าที่ทำตามคำสั่งหัวหน้างาน แต่ในส่วนของหัวหน้างานนั้นต้องรับบทบาทหน้าที่ดูแลงานโดยภาพรวม ทำให้งานเข้ามาแทรกแซงชีวิตและเวลาส่วนตัว รวมถึงครอบครัว ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานน้อยลงได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน

ผลการวิจัยพบว่า ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากองค์กรในภาคอุตสาหกรรมมีรูปแบบการทำงานในภาคการผลิต การทำงานมีลักษณะที่ต้องทำงานเป็นทีม จึงทำให้พนักงานต้องอยู่ที่ยอดการเป็นระยะเวลายาวนานกับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการที่มีเพื่อนร่วมงานในทีมที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้นั้นส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐภรณ์ คณินิชาภรณ์ (2556) พบว่า ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อตัวแปรความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และผลการวิจัยยังพบว่า ด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในเขตนิคมอุตสาหกรรม ได้มีการกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับพนักงาน โดยอ้างอิงจากทักษะความสามารถของพนักงาน ค่าครองชีพของท้องถิ่นนั้นๆ รวมถึงเปรียบเทียบค่าตอบแทนของประเภทอุตสาหกรรมด้วยกันเอง ทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมจากองค์กร จึงส่งผลให้ความสมดุลชีวิตและงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชา สวน (2557) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสนับสนุนองค์ประกอบของดุลยภาพชีวิตกับงานและมีอิทธิพลในการสร้างความผาสุกในชีวิตของผู้สอบบัญชี

และผลการวิจัยยังพบว่า ด้านหัวหน้างานอยู่ในระดับมาก ด้วยรูปแบบการบริหารงานขององค์กรในภาคอุตสาหกรรมที่มีการแบ่งขอบเขตอำนาจของบทบาทที่ชัดเจน อำนาจการตัดสินใจไล่เรียงจาก Top สู่ Down ฉะนั้นเมื่อหัวหน้างานมีการเข้ามาช่วยจัดการแก้ไขปัญหาให้ลูกน้องทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกรับรู้ได้รับการสนับสนุนขององค์กร ในด้านหัวหน้างานโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ของธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์; และณัฐวุฒิ โรจน์นริตติกุล (2559) พบว่า การสนับสนุนขององค์กรมีผลทางบวกต่อสมดุลชีวิตซึ่งในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เอ.เค.เอ็ม. ทาลุกเดอร์; และคณะ (A.K.M. Talukder; et al. 2017) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนของหัวหน้างาน (Supervisor Support) และความสมดุลชีวิตและงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแผนกการเงินในประเทศออสเตรเลีย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อค้นพบจากงานวิจัยมาอธิบายเพื่อให้เกิดข้อเสนอแนะถึงบริษัทและโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมได้นำเอาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงยกระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทตนเองต่อไป โดยข้อเสนอแนะประกอบด้วย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ เพศหญิงมีความสมดุลชีวิตและงานน้อยกว่าเพศชาย ด้วยในยุคปัจจุบันนี้เพศหญิงได้เข้ามามีบทบาทในสังคมมากขึ้น ผู้หญิงได้ทำงานควบคู่ไปกับการรับผิดชอบภาระหน้าที่ในฐานะภรรยาและแม่ด้วย ในส่วนของเพศชายนั้นต้องรับผิดชอบทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพให้ครอบครัวเป็นหลัก อีกทั้งต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะในการเติบโตในหน้าที่การงานด้วย ด้วยบทบาทและภาระหน้าที่ของเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันจึงผลให้ความสมดุลชีวิตและงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะลักษณะของงานโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องเร่งผลิตสินค้าให้ได้ตามความต้องการของลูกค้า ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงควรที่จะคำนึงถึงบทบาทและภาระงาน ภาระครอบครัวของทั้งเพศหญิงและเพศชาย และดำเนินการวางแผนนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับเรื่องเพศด้วย เช่น มีการจัดสวัสดิการสำหรับเพศหญิงที่ลูกเล็ก จัดสถานที่สำหรับปั๊มน้ำนมของคุณแม่ จัดสรรเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นต่อการดูแลบุตร อาทิ ให้สวัสดิการคุณแม่ที่บุตรอายุไม่เกิน 2 ปีสามารถมาเริ่มทำงานตั้งเวลา 9.00 โมง เพื่อจัดการภารกิจในการดูแลลูกวัยเด็กเสร็จก่อนมาทำงาน สำหรับแนวทางในการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและงานของเพศชาย เช่น เพื่อลดการความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือทำโอที องค์กรพิจารณานำเทคโนโลยีด้านการสื่อสารมาช่วย เช่น การทำงานทางไกล (Telework) ลดเวลาการเดินทางมาทำงาน ด้วยการทำงานที่บ้านด้วยระบบการทำงานทางไกล เป็นต้น

2. ด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านรายได้ พนักงานที่มีรายได้สูงมีความสมดุลชีวิตน้อย เนื่องด้วยภาระงานที่มีมากตามรายได้ที่สูงขึ้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงการบริหารทักษะชีวิต (Life Skills) ของพนักงานทุกระดับ การส่งเสริมกิจกรรมที่สามารถผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการสะสมจากภาระงานอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการจัดให้มีนักจิตแพทย์เข้ามาเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้พนักงานได้รับคำปรึกษาทางด้านจิตใจ ให้พนักงานได้ลองตรวจสภาพสุขภาพจิตของตนเอง รวมถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการภายในบริษัทเพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานทุกระดับ

3. ปัจจัยการสนับสนุนขององค์กร ด้านองค์การ ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานในระดับมาก การสนับสนุนขององค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมความสมดุลชีวิตและงาน องค์กรในภาคอุตสาหกรรมควรพิจารณาถึงแนวทางการส่งเสริมขององค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การสนับสนุนจากตัวขององค์กรเอง รวมถึงการสนับสนุนด้านหัวหน้างานซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กรในการทำงานร่วมกันพนักงานทุกคนในองค์กร ฉะนั้นการสนับสนุนของหัวหน้างานในฐานะตัวแทนขององค์กรนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่สำคัญ ผู้ที่รับผิดชอบทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานต้องตระหนักกว่าการทำงานของตนเองนั้นในฐานะตัวแทนบริษัท ถ้าหัวหน้างานสนับสนุนพนักงานที่เป็นลูกน้องของตนเองได้ดีก็เท่ากับเป็นการสนับสนุนของบริษัทด้วย และสำหรับการสนับสนุนขององค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานนั้นการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นรูปแบบการทำงานแบบอุตสาหกรรมในสายการผลิต การทำงานที่ต้องทำงานกันเป็นทีมจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จออกมาได้ ซึ่งการสนับสนุนด้านเพื่อนร่วมงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสมดุลชีวิตและงานด้วย องค์กรจึงไม่ควรมองแค่ในส่วนของการสนับสนุนด้านองค์การเพียงอย่างเดียว ยังต้องพิจารณา รวมไปถึงการสนับสนุนขององค์กรที่มีทั้งจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานด้วย จึงจะทำให้การส่งเสริมระดับความสมดุลชีวิตและงานไปไปได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัดด้านตัวแปรในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร จากองค์กร จากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่าตัวแปรอื่นใดอีกหรือไม่ที่สามารถส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน จึงควรศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม

2. ในการศึกษาความสมดุลชีวิตและงานในครั้งนี้พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความสมดุลชีวิตและงานที่แตกต่างกัน ด้วยสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งบทบาทหน้าที่ของเพศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เพศชายและเพศหญิงมีความสมดุลชีวิตและงานที่แตกต่างกันขึ้น การวิจัยในเชิงลึกนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์นำมาปรับแนวทางการบริหารมนุษย์ให้สอดคล้องกับเรื่องเพศต่อไป

บรรณานุกรม

TNI

บรรณานุกรม

- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2561 และ
แนวโน้มปี 2562. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2562, จาก [http://www.oie.go.th/assets/
portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2018.pdf](http://www.oie.go.th/assets/portals/1/fileups/2/files/Industry%20conditions/annual2018.pdf).
- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
(บริหารธุรกิจ). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กรีซ แร่งสูงเนิน. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ยูเคชั่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2556). การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรัมพร ให้อย่าง; และคณะ. (2560). งาน ครอบครัว สังคม สมดุลชีวิตกับการทำงานที่
มากกว่าการจัดสรรเวลาของ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. วิศวกรรมสาร
มก. 19(2) : 87-102.
- เจตน์ รัตนจีนะ; และคณะ. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. จุฬาลงกรณ์เวชสาร. 60(5) : 511-518.
- เจตน์ รัตนจีนะ; และพรชัย สิทธิศรัณย์กุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ.
จุฬาลงกรณ์เวชสาร. 60(4) : 365-370.
- ชนิกานต์ ทิพย์โส. (2550). ความสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วง
เตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาตสุกิ โทมิโอกะ. (2561). การปรับตัวและคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขของชาว
ญี่ปุ่นที่เข้ามาทำงานในเขตภาคตะวันออกของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจญี่ปุ่น). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.
- ณัฐนันท์ คณินิชากรณ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและ
พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรม
ผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.
(บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2554). **มหาอุทกภัย 2554 ผลกระทบและแนวโน้มการฟื้นตัวจากการสำรวจผู้ประกอบการ**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2562, จาก <https://www.bot.or.th/Thai/MonetaryPolicy/EconomicConditions/AnalysisBLP/1ThaiFloodSurvey2011.pdf1-10>.
- ธีระวุฒิ วิเศษสินธุ์; ธีระวุฒิ โรจนันันตติกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ**. 4(6) : 21-31.
- นรินทร์ทิพย์ ประศรีเรตสัง; และดุษฎี อายุวัฒน์. (2561). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิศาตร์ ศิลปเดช. (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ : พิเศษฐ์การพิมพ์.
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). **Work and Life Balance สมดุลระหว่างงานกับชีวิต**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2562, จาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- ปรีชา สวน. (2557). **ปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดความผาสุกในชีวิตของผู้สอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีโดยผ่านปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**. ดุษฎีนิพนธ์ บธ.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมวรรณ จินดารักษ์; สายสุนีย์ เกษม. (2562, มกราคม-มิถุนายน). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของวัย (Work-Life Balance and Generations Diversity). **วารสารนักบริหาร**. 39(1) : 3-11.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2551). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : แฮสส์ ออฟเคอร์มีส์.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). **การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- โรเจอร์ เมอร์ริล; และรีเบ็คก้า อาร์ เมอร์ริล. (2547). **Life Matters**. แปลโดย บุญชัย
ปัญจรัตน์การ. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์.บีซีเนส เพรส.
- วรัญญา ดุษฎี. (2560). **วัฒนธรรมองค์การ ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความผาสุก
ของพนักงานกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ บริษัทตัวแทนจำหน่าย
รถยนต์แห่งหนึ่ง**. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศยามล เอกะกุลนันต์. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของ
เจ้าหน้าที่ดูแลลูกค้าทางโทรศัพท์หญิง กลุ่มธุรกิจเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร. **สุทธิปริทัศน์**. 33(106) : 107-117.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**. กรุงเทพฯ :
บริษัท วี. อินเทอร์เน็ต จำกัด.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2556). **ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมชัย ปราบริทธิ์. (2560). **ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจ
อุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง กรณีศึกษาเฉพาะ 3
บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). สงขลา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลา.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการ
ทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y**.
สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ของพนักงานในองค์กรรัฐ**. สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2562, จาก [http://
www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-nick-toblas-john-2549](http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-nick-toblas-john-2549).
- สำนักงานแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2562). **สถานการณ์แรงงานจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาไตรมาส 4 ปี 2562 (ตุลาคม-ธันวาคม 2562)**. สืบค้นเมื่อ
31 ธันวาคม 2562, จาก [https://ayutthaya.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/
45/2020/02/เล่มไตรมาส-4-64.pdf](https://ayutthaya.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/45/2020/02/เล่มไตรมาส-4-64.pdf).
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ**. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.

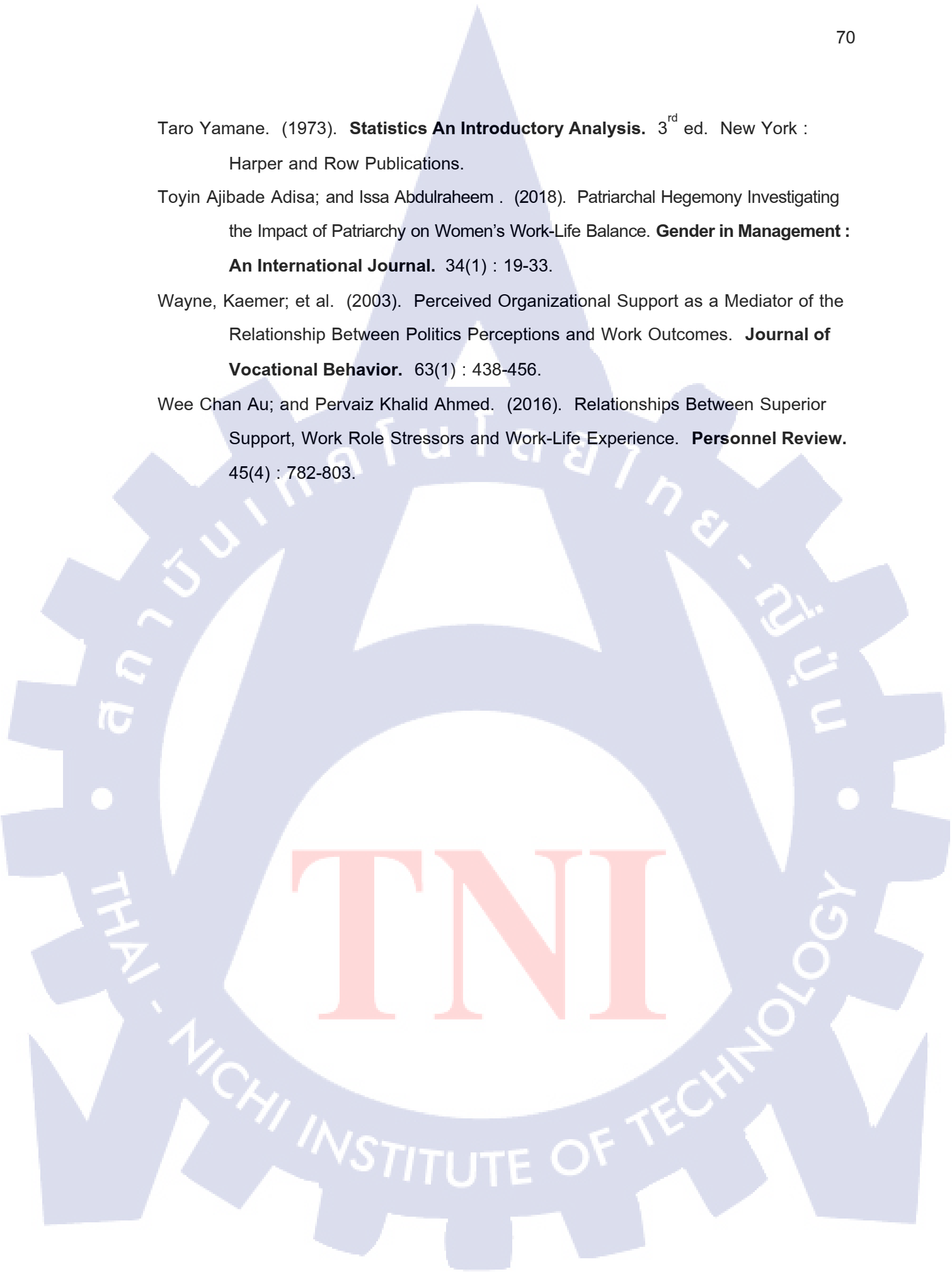
- สุริวัลย์ หมีแรตต์. (2559). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- หทัยรัตน์ ลีสงวนกุลธร. (2555). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก**. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรรัตน์ แก้วทวี; และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยายความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. **วารสารพยาบาลสาร**. 15(3) : 313-320.
- อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์. (2557). **HR Dictionary คำคมชวนคิดในงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- A.K.M. Talukder; et al. (2017). Supervisor Support and Work-Life Balance Impacts on Job Performance in the Australian Financial Section. **Personnel Review**. 47(3) : 727-736.
- Cronbach. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5th ed. New York : Harper Collins Publishers.
- Eisenberger; et al. (1986). Perceived Organization Support. **Journal of Applied Psychology**. 71(1) : 500-507.
- Marcie,Pitt-Catsouphe. (2006). The Work and Family Handbook. **Telematics and Informatics**. 34(2) : 528-539.
- Nidhi Bansal; and Upasna Agarwal. (2019). Direct and Indirect Effects of Work-Family Enrichment : Role of Gender Role Ideology. **International Journal of Productivity and Performance Management**. 9(1) : 27-40.
- Patricia Voydanoff. (2007). **Work Family and Community**. London : Kogan Page.
- Paul, Blyton; Jean, Jenkins. (2007). **Key Work**. Hillsdale, NJ Lawrence Erlbaum.
- Peter Cappelli. (2007). **Harvard Business Essentials การว่าจ้างและรักษาบุคลากร**. แปลโดย ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท.
- Stewart, Friedman; et al. (1998). **Work and Life Balance**. Hoboken, N.J. : Wiley.

Taro Yamane. (1973). **Statistics An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York :
Harper and Row Publications.

Toyin Ajibade Adisa; and Issa Abdulraheem . (2018). Patriarchal Hegemony Investigating
the Impact of Patriarchy on Women's Work-Life Balance. **Gender in Management :
An International Journal**. 34(1) : 19-33.

Wayne, Kaemer; et al. (2003). Perceived Organizational Support as a Mediator of the
Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes. **Journal of
Vocational Behavior**. 63(1) : 438-456.

Wee Chan Au; and Pervaiz Khalid Ahmed. (2016). Relationships Between Superior
Support, Work Role Stressors and Work-Life Experience. **Personnel Review**.
45(4) : 782-803.



TNI

ภาคผนวก

TNI

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถาม

TNI



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคม
อุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงมากที่สุด ข้อมูลของทุกท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร
- ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

บุญยานุช ยอดทำหว่า
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจญี่ปุ่น
สถาบันเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น
เบอร์โทร 098-2525-913
E-mail : yo.boonyanuch_st@tni.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

☐ 1.1) ชาย

☐ 1.2) หญิง

2. อายุ

☐ 2.1) ไม่เกิน 22 ปี

☐ 2.2) 23-30 ปี

☐ 2.3) 31-35 ปี

☐ 2.4) 36-40 ปี

☐ 2.5) 41-45 ปี

☐ 2.6) มากกว่า 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 3.1) โสด

☐ 3.2) สมรส

☐ 3.3) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 4.1) มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ 4.2) มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 4.3) ประกาศนียบัตรวิชาชีพ

☐ 4.4) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

☐ 4.5)ปริญญาตรี

☐ 4.6) อื่นๆ (ระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 5.1) ไม่เกิน 10,000 บาท

☐ 5.2) 10,001-20,000 บาท

☐ 5.3) 20,001-30,000 บาท

☐ 5.4) 30,001-40,000 บาท

☐ 5.5) 40,001-50,000 บาท

☐ 5.6) มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน

☐ 6.1) พนักงานทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ

☐ 6.2) หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก/Supervisor

☐ 6.3) ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ

☐ 6.4) อื่นๆ (ระบุ).....

7. อายุงานที่ทำงานในองค์กร

- | | |
|---|--|
| ☐ 7.1) 0-4 ปี | ☐ 7.2) 5-8 ปี |
| ☐ 7.3) 9-12 ปี | ☐ 7.4) 13-16 ปี |
| ☐ 7.5) 17 ปีขึ้นไป | |

8. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 8.1) ช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน)
- ☐ 8.2) ปฏิบัติงานเป็นกะ

9. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ (รวมการทำงานเวลาปกติและเวลาทำงานล่วงเวลา)

- ☐ 9.1) ไม่เกิน 40 ชั่วโมง
(ทำงานวัน จ.-ศ. 8.00 - 17.00 ไม่มีโอที)
- ☐ 9.2) 41-60 ชั่วโมง
(ทำงานวัน จ.-ศ. 8.00-17.00 และ มีโอทีวัน จ.-ศ. วันละ 3 ชม.)
- ☐ 9.3) 61 ชั่วโมงขึ้นไป
(ทำงานวัน จ.-ศ. 8.00-17.00 และ มีโอทีวัน จ.-ศ. วันละ 3 ชม. และมีโอทีวันเสาร์)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้มีความเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านองค์กร ด้านหัวหน้างาน และด้านเพื่อนร่วมงาน โปรดอ่านข้อคำถามต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องที่แสดง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในขณะนี้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านองค์กร						
1.	องค์กรของท่านให้ผลตอบแทนท่านอย่างเหมาะสม					
2.	องค์กรของท่านมีระบบการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อท่าน					
3.	องค์กรของท่านพยายามส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน					
4.	องค์กรของท่านส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเป็นอย่างดี					
ด้านหัวหน้างาน						
5.	หัวหน้างานของท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่โดยทั่วไปของท่านอย่างแท้จริง					
6.	หัวหน้างานของท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					
7.	หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน					
8.	หัวหน้างานของท่านปรับปริมาณงานให้เหมาะสมเมื่อเห็นว่าท่านมีงานมากเกินไป					

การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเพื่อนร่วมงาน						
9.	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานงานระหว่างกันได้					
10.	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาท่านได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
11.	เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เสมอเมื่อท่านมีปัญหา					
12.	เพื่อนร่วมงานของท่านชอบและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลชีวิตและงาน

คำชี้แจง ในส่วนนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตและงาน (Work and Life Balance)

กรุณาตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความสมดุลของชีวิตและงานเพียงข้อเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยแบ่งเกณฑ์ระดับการแสดงความสมดุลชีวิตและงานออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|----------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความสมดุลชีวิตและงานน้อยที่สุด |

คำถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุล ชีวิตและงาน		ระดับความสมดุล				
		5	4	3	2	1
ด้านการทำงาน						
1.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2.	ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน					
4.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
5.	งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน					
ด้านครอบครัว						
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และแบ่งเวลาให้ครอบครัวได้ดี					
2.	สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
3.	ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่กับครอบครัวบ่อยครั้ง					
4.	หน้าที่การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของท่านในครอบครัว					
5.	สวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสมาชิกในครอบครัวของบริษัทท่านมีความเหมาะสมดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น					
ด้านเวลา						
1.	เวลากับงานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี					
2.	ท่านสามารถเสร็จงานในแต่ละวันโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
3.	การทำงานล่วงเวลาไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
4.	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานหลักในองค์กรของท่าน					
5.	ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ กับทางครอบครัว					

คำถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุล ชีวิตและงาน		ระดับความสมดุล				
		5	4	3	2	1
ด้านการเงิน						
1.	ท่านมีรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้มีความเหมาะสมกับงาน					
2.	ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
3.	ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
4.	ท่านมีเงินออมเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยวพักผ่อน การทานอาหารสังสรรค์ เป็นต้น					
5.	ท่านมีรายได้หลังจากหักค่าใช้จ่ายเพียงพอในการเก็บเป็นเงินออมสำหรับอนาคต					
ด้านสติปัญญา						
1.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					
2.	ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ตนเองทำอยู่					
3.	บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
4.	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง					
5.	ท่านศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เพิ่มเติมตลอด					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ข.

ผลทดสอบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

TNI

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อนการดำเนินการวิจัยโดยการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

ผลการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาจากการคำนวณค่า IOC (Indexes of Item Objective Congruence) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านรวมทั้งหมด 3 ท่าน โดยกำหนดระดับความคิดเห็นแบ่งเป็น 3 ระดับ และนำผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยกำหนดค่าแทนความคิดเห็นดังต่อไปนี้

1. ให้ค่าเป็น 1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
2. ให้ค่าเป็น 0 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด
3. ให้ค่าเป็น -1 ถ้าผู้เชี่ยวชาญเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

ผลความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน สรุปได้ดังนี้

TNI

NICHI INSTITUTE OF TECHNOLOGY

ตารางที่ 30 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน
ของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม				0.96
1. เพศ	1	1	1	1.00
2. อายุ	1	1	1	1.00
3. สถานภาพสมรส	1	1	1	1.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	1	1	1	1.00
5. รายได้ต่อเดือน	1	1	1	1.00
6. ระดับตำแหน่งงาน	1	1	1	1.00
7. อายุงานที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน	0	1	1	0.67
8. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
9. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	1	1	1	1.00
การสนับสนุนจากองค์กร ด้านองค์กร				0.92
1. องค์กรของท่านให้ผลตอบแทนท่านอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00
2. องค์กรของท่านมีระบบการจัดสวัสดิการที่เป็น ประโยชน์ต่อท่าน	1	1	0	0.67
3. องค์กรของท่านพยายามส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลง สภาพการทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน	1	1	1	1.00
4. องค์กรของท่านส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่านเป็นอย่างดี	1	1	1	1.00
ด้านหัวหน้า				1.00
5. หัวหน้างานของท่านเอาใจใส่ในความเป็นอยู่โดยทั่วไป ของท่านอย่างแท้จริง	1	1	1	1
6. หัวหน้างานของท่านพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อ ท่านมีปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1.00
7. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพ การทำงานที่ส่งผลดีต่อท่าน	1	1	1	1.00
8. หัวหน้างานของท่านปรับปริมาณงานให้เหมาะสมเมื่อเห็น ว่าท่านมีงานมากเกินไป	1	1	1	1.00

ตารางที่ 30 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน
ของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านเพื่อนร่วมงาน				0.83
9. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานงานระหว่างกันได้	1	0	1	0.67
10. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาท่านได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1.00
11. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านได้เสมอเมื่อท่านมีปัญหา	1	1	1	0.67
12. เพื่อนร่วมงานของท่านชอบและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1.00
ระดับความสมดุลชีวิตและงาน				
ด้านการทำงาน				0.93
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	1	1	1	1.00
2. ท่านมีโอกาสนในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน	1	1	0	0.67
4. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน	1	1	1	1.00
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน	1	1	1	1.00

ตารางที่ 30 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน
ของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านครอบครัว				0.73
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน และแบ่งเวลาให้ครอบครัวได้ดี	1	1	1	1.00
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่กับครอบครัวบ่อยครั้ง	1	1	1	1.00
4. หน้าที่การทำงานของท่านมีผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของท่านในครอบครัว	1	1	-1	0.33
5. สวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในครอบครัวของบริษัทท่านมีความเหมาะสมดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	1	1	-1	0.33
ด้านเวลา				0.93
1. เวลาทำงานของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมดี	1	1	1	1.00
2. ท่านสามารถทำงานเสร็จในแต่ละวันโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	1	1	1	1.00
3. การทำงานล่วงเวลาไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน	1	1	0	0.67
4. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากงานหลักในองค์กรของท่าน	1	1	1	1.00
5. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ กับทางครอบครัว	1	1	1	1.00

ตารางที่ 30 ผลการคำนวณค่า IOC ของข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน
ของพนักงานที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าคะแนนความสอดคล้อง ของผู้ทรงคุณวุฒิ			ผลการ คำนวณ ค่า IOC
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
ด้านการเงิน				0.93
1. ท่านมีรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้มีความ เหมาะสมกับงาน	1	1	1	1.00
2. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	1	1	1	1.00
3. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	1	1	1	1.00
4. ท่านมีรายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยวพักผ่อน การทานอาหารสังสรรค์ เป็นต้น	1	1	1	1.00
5. ท่านมีเงินออมหลังจากหักค่าใช้จ่ายเพียงพอในการเก็บ เป็นเงินออมสำหรับอนาคต	1	0	1	0.67
ด้านสติปัญญา				1.00
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1.00
2. ท่านมีการพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานที่ ตนเองทำอยู่	1	1	1	1.00
3. บริษัทของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มา ใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	1	1	1	1.00
4. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง	1	1	1	1.00
5. ท่านศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เพิ่มเติมตลอด	1	1	1	1.00