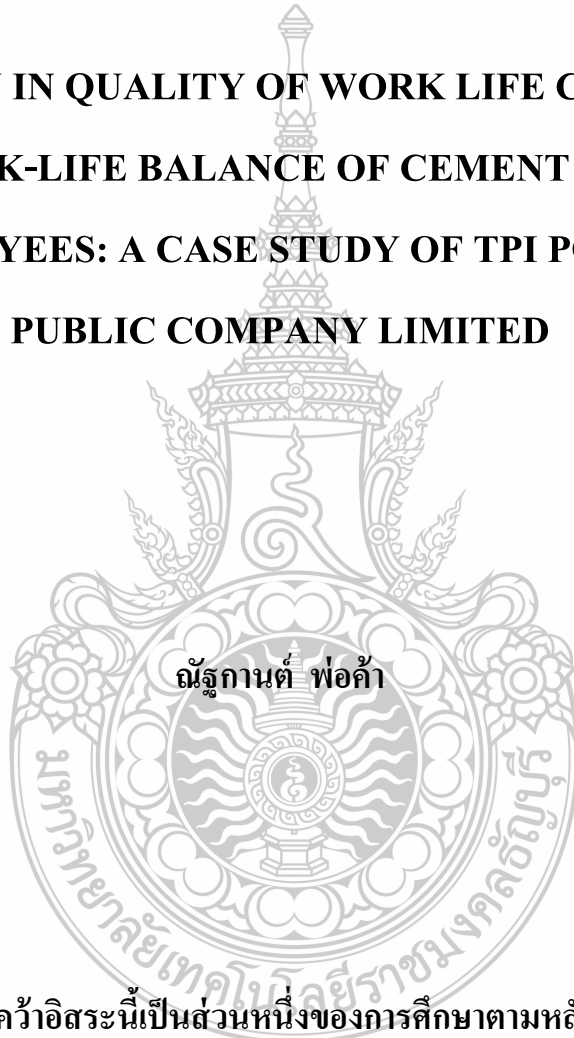


ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ :
กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

SATISFACTION IN QUALITY OF WORK LIFE CORRELATING
WITH WORK-LIFE BALANCE OF CEMENT INDUSTRY
EMPLOYEES: A CASE STUDY OF TPI POLENE
PUBLIC COMPANY LIMITED



ณัฐกานต์ ฟอค้า

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ :
กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)



ณัฐกานต์ พ่อคำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ :
กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

Satisfaction in Quality of Work Life Correlating with Work-Life Balance
of Cement Industry Employees: A Case Study of TPI Polene Public
Company Limited

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณัฐกานต์ พ่อคำ

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป


อาจารย์ที่ปรึกษา


ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.

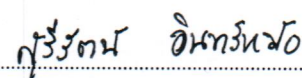
ปีการศึกษา

2560


คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ, D.B.A.)


..... กรรมการ
(อาจารย์มะดาโอะ สุธลง, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นำถรพี ชัยมงคล, ปร.ค.)

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2561

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวณัฐกานต์ พอค้ำ
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรรัตน์ อินทร์หม้อ, D.Tech.Sc.
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ กรณีศึกษา: บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรที่ทำงานอยู่ในธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ที่มีอายุ 22 ปี ขึ้นไป จำนวน 285 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test, One-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 22 ถึง 26 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีผู้อยู่ในความอุปการะ 1 ถึง 2 คน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างก็มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์

Independent Study Title	Satisfaction in Quality of Work Life Correlating with Work-Life Balance of Cement Industry Employees: A Case Study of TPI Polene Public Company Limited
Name - Surname	Miss Nuttakarn Porkar
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Assistant Professor Sureerut Inmor, D.Tech.Sc.
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the satisfaction in work life quality that correlated with the work-life balance of the cement industry employees, a case study of TPI Polene Public Company Limited.

The samples were 285 employees having been working in the cement industry, aged 22 years and over. A questionnaire was used to collect data. Statistics employed for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Sample t-test, One-way ANOVA, LSD (Least Significant Difference), and Pearson's correlation coefficient.

It was found that most of the respondents were female, aged between 22 and 26 years, single, holding bachelor's degree with 1-2 dependents. Their overall satisfaction in quality of work life and work-life balance was at a high level. The results of the hypothesis test showed that their different marital status and educational background resulted in different opinions on work-life balance at a statistically significant level of 0.05. However, their overall satisfaction in quality of work life correlated with work-life balance at a 0.01 level of statistical significance.

Keywords: work-life balance, satisfaction, quality of work life, cement industry

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจาก ผศ.ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภา เลิศ ประธานกรรมการ พร้อมด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรรัตน์ อินทร์หม้อ อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.มะดาโอะ สุธง กรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ น้องสาว ครอบครัวของข้าพเจ้า และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจ เสมอมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยและเพื่อน ๆ พี่นักศึกษาปริญญาโททุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกด้วยดีมา โดยตลอดจนผู้ศึกษาได้รับความสำเร็จทางการศึกษา

ณัฐกานต์ พोक้า



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
บทที่ 1 บทนำ.....	10
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	10
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	11
1.3 สมมติฐานการวิจัย	11
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	12
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	13
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน	19
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	30
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	35
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	58
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	61
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	61
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	67
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	74
ประวัติผู้เขียน.....	76



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	36
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงาน	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	39
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสพัฒนาศักยภาพ.....	40
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	40
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	41
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการบริหารงาน	42
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะอิสระจากงาน.....	42
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภาคภูมิใจในงาน.....	43
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	44
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านีการทำงาน	44
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านีครอบครัว.....	45
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านีเวลา.....	45
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านีการเงิน	46
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านีสติปัญญา.....	47
ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานจำแนกตามเพศ.....	48
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียวของความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ	48
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่	50
ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1	50
ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	51
ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2	53



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกเราทุกวันนี้ปัญหาจากแนวโน้มเศรษฐกิจที่ลดต่ำลง และค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้พนักงานส่วนใหญ่หันมาทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานที่มากและหนักขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการหาอาชีพเสริมการทำงานล่วงเวลาทั้งหลังเลิกงานและวันหยุด เพื่อหาเงินมาสำหรับใช้จ่ายยกระดับฐานะและความอยู่รอดในสังคมจนบางครั้งไม่มีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตของตนเองและครอบครัว เกิดเป็นปัญหาต่าง ๆ ตามมา

จากผลสำรวจในปี 2558 ของบริษัทวิจัยทางการตลาด จีเอฟเค ประเทศไทย ได้เปิดเผยผลการศึกษาดังลักษณะพฤติกรรมการทำงานพนักงานประจำในเอเชีย 21 ประเทศ พบว่าคนไทยใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน แต่ถ้าเปรียบเทียบกับประเทศอื่นในแถบเอเชีย พบว่าประเทศไทยใช้เวลาในการทำงานคิดเป็นชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยสูงสุดคือ 51 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ 48 ชั่วโมง ในขณะที่ทั่วโลกมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 36.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือประเทศที่พัฒนาแล้วในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่นก็มีจำนวนชั่วโมงการทำงานในสัปดาห์ที่น้อยคือ 37.3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จากค่าเฉลี่ยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึง ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี (สำนักข่าวไทย, 2558)

ดังนั้นประเด็นเรื่องความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work life Balance) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในส่วนภาครัฐบาลและเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกซึ่งนับว่าเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพการทำงานและสมดุลในชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มขึ้นจากเดิม มนุษย์วัยทำงานทุกคนมักต้องรับมือกับอุปสรรคที่หลากหลยอย่างในช่วงเวลาเดียวกันเช่นต้องทำงานหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวดูแลชีวิตส่วนตัวของตนเองให้มีความสุขรวมถึงต้องคอยพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรไม่ควรที่จะมองข้ามและควรให้ความสำคัญเนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบโดยตรงต่อขีดความสามารถของบุคลากร (บุษยาณี จันท์เจริญสุข, 2537)

สำหรับธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์นั้นเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมพื้นฐานหลักที่สำคัญในการพัฒนาเสริมสร้างประเทศ มีแนวโน้มการขยายตัวตามภาวะเศรษฐกิจของไทยและภูมิภาคอาเซียน ซึ่งประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่อยู่ในช่วงกำลังพัฒนาและยังมีความจำเป็นต้องใช้ตัวผลิตภัณฑ์จากอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์

ในปริมาณสูง ด้วยสภาพการแข่งขันในทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้นกับสภาพการทำงานที่มีความกดดันส่งผลให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลง ขาดความสุขในการทำงานและมีระดับการลาออกที่มากขึ้นในที่สุด ซึ่งในทางธุรกิจกำลังแรงงานและทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็นมากในการดำเนินธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจุบันมีงานวิจัยหลาย ๆ อย่างที่ยืนยันให้เห็นชัดเจนว่าการขาดภาวะสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรคือบุคลากรจะเกิดปัญหาด้านสุขภาพมีความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น ระดับความพอใจในชีวิตลดลงขาดความสุขในการทำงานส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้นความผูกพันต่อองค์กรลดลงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลงด้วย (Fu and Shaffer, 2001)

จากแหล่งที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษาจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ซึ่งพนักงานในองค์กรจะมีระดับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถหาแนวทางส่งเสริมพนักงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้ ตามปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่พวกเขาปรารถนาและคาดหวังเพื่อประโยชน์สูงสุดนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายชีวิตของตัวบุคคลและในการดำเนินธุรกิจขององค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อต้องการจะทราบถึงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์

1.2.2 เพื่อต้องการทราบความแตกต่างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการทุกหน่วยงานขององค์กรจำนวน 285 คน

1.4.2 เนื้อหาในการวิจัยประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- โอกาสพัฒนาศักยภาพ
- ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
- ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- ลักษณะการบริหารงาน
- ภาวะอิสระจากงาน
- ความภาคภูมิใจในองค์กร

1.4.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่

- ด้านการทำงาน
- ด้านครอบครัว
- ด้านเวลา
- ด้านการเงิน
- ด้านสติปัญญา

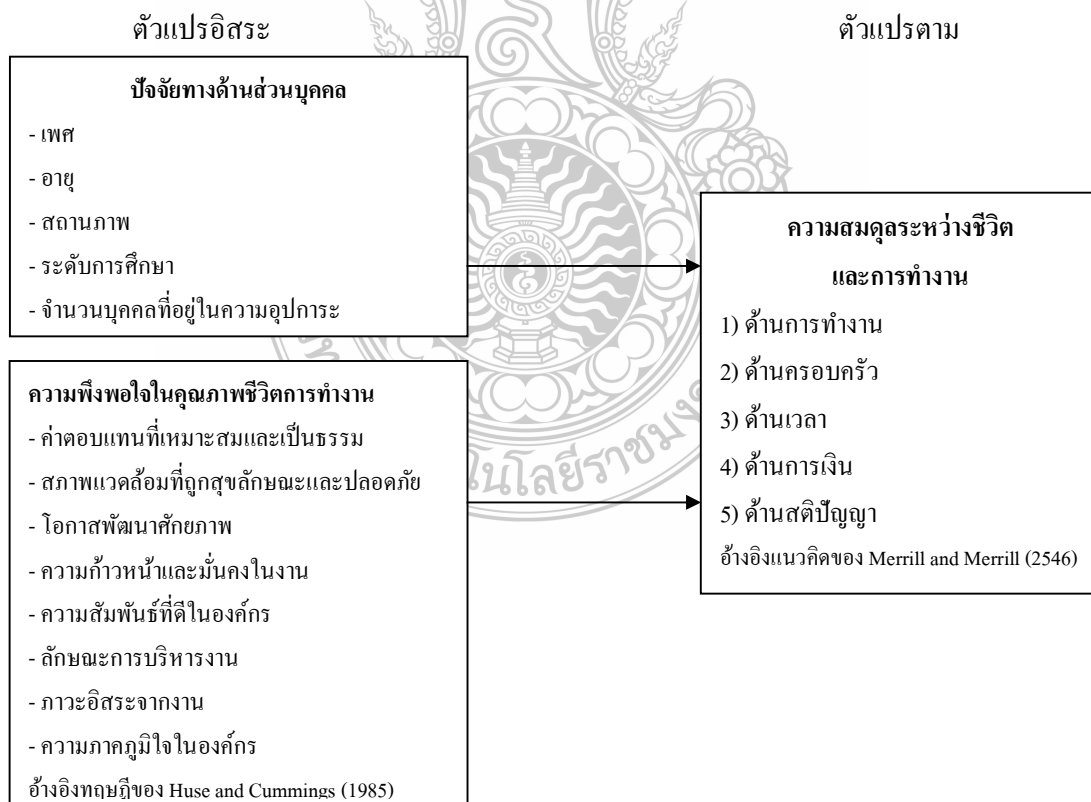
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของพนักงานที่ใช้ชีวิตในที่ทำงานและชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวได้อย่างไม่ขัดแย้งกันแสดงให้เห็นตัวตนที่สอดคล้องกันระหว่างอาชีพกับวิถีชีวิต

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานจากการได้รับการตอบสนองในปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงาน

อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่เริ่มต้นจากอุตสาหกรรมการทำเหมืองแร่ที่ทำการขุดและย่อยวัตถุดิบหลัก ได้แก่ หินปูน หินดินดาน ดินลูกรัง และดินแดง มาใช้ในการผลิตปูนซีเมนต์ หลังจากผลิตเป็นปูนซีเมนต์จะมีการส่งต่อไปเป็นวัตถุดิบในอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้างซึ่งมีอยู่หลายประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมผลิตคอนกรีตทั้งคอนกรีตผสมเสร็จเพื่อก่อสร้างและคอนกรีตสำเร็จรูป (เสาเข็ม แผ่นพื้นคอนกรีต ท่อคอนกรีต) อุตสาหกรรมผลิตกระเบื้องหลังคา และอุตสาหกรรมผลิตทั่วไปที่ใช้ซีเมนต์เป็นวัตถุดิบ เช่น ตุ้ม โอง คอนกรีต

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการศึกษานี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้วิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรได้ดีมากยิ่งขึ้น

1.7.2 ผลการศึกษานี้คาดว่าจะนำไปเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรลดอัตราการลาออกของพนักงานลง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผู้ทำการศึกษานำเสนอแนวคิดและทฤษฎีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผู้คนส่วนใหญ่มักคิดว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการดำรงชีวิต จึงทุ่มเททำงานจนละเลยการใช้ชีวิตในด้านอื่น ๆ ทำให้ขาดความสมดุลในการใช้ชีวิตและส่งผลกระทบต่อครอบครัวสังคม และองค์กรดังนั้นนักวิชาการหลาย ๆ ท่านจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ส่งผลต่อความสมดุล รวมถึงแนวทางในการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานเพื่อช่วยทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพความสำเร็จในชีวิตรวมถึงความอยู่ดีมีสุขสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของสมดุลชีวิตและการทำงาน

Walton (2518) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตในการทำงานได้อย่างสมดุล ซึ่งเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาการเดินทาง สัดส่วนของการใช้เวลาว่างในส่วนบุคคลและส่วนของครอบครัว ตลอดจนการได้รับความดีความชอบ ความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน

Huse and Cumming (2523) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นความสมดุลของเวลาพักผ่อนส่วนตัวกับช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานเป็นภาวะของบุคคลที่มีความสมดุลของช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การใช้เวลาว่างกับครอบครัวรวมไปถึงการมีเวลาสำหรับคลายเครียดจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ซึ่งคุณภาพชีวิตและการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมหวังหรือความพอใจในงานของตัวบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหากกล่าวอีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานถือ

เป็นประสิทธิผลของตัวองค์กรที่มาจากความสุขในการปฏิบัติงานของคนทำงานจากการรับรู้ถึงประสบการณ์จากการทำงานทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้น ๆ Hues and Cummings (2523) ได้อธิบายต่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการด้วยกัน ประการแรกคือจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรประการที่สองคือช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการสุดท้ายคือคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานได้อีกด้วย

Delamotte and Takezawa (2527) ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นั่นคือ การที่เราให้ความสำคัญเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวและเรื่องของการงานได้อย่างสมดุลกัน ซึ่งการทำงานนั้นเป็นหน้าที่ที่พนักงานทุกคนจะต้องปฏิบัติและต้องพยายามที่จะรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัวกับสังคมในที่ทำงานให้มีความสมดุลกันมากที่สุด

Hymen and Summers (2547) ได้ให้ความหมายว่าความสมดุลหมายถึงส่วนประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคืองานหมายถึงลักษณะกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานตามเวลางานปกติและนอกเวลางานชีวิตหมายถึงการใช้ชีวิตร่วมกับคนในครอบครัวการที่มีอิสระเสรีสำหรับการพักผ่อนส่วนตัวและสมดุลหมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งานกับชีวิตอย่างเหมาะสมซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความต่างกันในแต่ละบุคคลหรือแต่ละสถานการณ์

Hutton (2548) กล่าวว่าความสมดุลประกอบไปด้วย 3 ด้านได้แก่ความสมดุลในด้านของเวลาระหว่างชีวิตกับงาน (Time balance) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมในชีวิตกับงาน (Involvement balance) และความสมดุลในด้านของความพอใจในชีวิตกับงาน (satisfaction balance)

Hudson Highland Group (2548) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระดับของความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในบทบาทที่หลากหลายของชีวิตแต่ละบุคคล

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคลสำนักข้าราชการพลเรือน (2548) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานคือการสร้างความยืดหยุ่น การได้รับการสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมโดยรอบทำให้บุคคลมุ่งให้ความสนใจในงานที่กำลังทำ โดยที่สิ่งดังกล่าวนี้เป็นเหมือนกลยุทธ์ที่ทำให้ความต้องการ ความปรารถนาของตัวบุคคลและองค์กรธุรกิจมาบรรจบกันได้

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ (2549) กล่าวว่าในปัจจุบันมีการตีความหมายที่แตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่าง ๆ เนื่องจากแต่ละคนจะมีบทบาทความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพชีวิตของแต่ละคนซึ่งข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนในสหราชอาณาจักรครั้งหนึ่งได้แสดงให้เห็นว่าผู้คนส่วนใหญ่เข้าใจความหมายที่แตกต่างกันอย่างหลากหลายระหว่างคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นของงานตลอดไปจนถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญ

ประการหนึ่งที่มีส่วนในการกำหนดการรับรู้ระดับความสมดุลของแต่ละบุคคลคือการที่จะบริหารเวลา ปฏิบัติงานให้เหมาะกับสภาพความต้องการของตนจากผลสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในภาค ธุรกิจแห่งหนึ่งได้มีการตีความหมายเอาไว้อย่างหลากหลายอย่างเช่น 1) เป็นการสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตที่ทำงานกับที่บ้าน โดยเน้นให้ความสำคัญการใช้ชีวิตกับครอบครัวเป็นหลัก 2) ลักษณะ คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป 3) ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน 4) ผลประโยชน์ต่อองค์กร 5) มาตรฐานชีวิต ในการทำงาน 6) ความยืดหยุ่นในการมีชีวิตครอบครัว 7) การร่วมมือระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง 8) การ ที่นายจ้างตระหนักถึงความต้องการของลูกค้า 9) วิธีการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการแก้ปัญหา 10) การ ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน 11) การพัฒนาพนักงาน

ดังนั้นจากบทความข้างต้นที่ได้กล่าวมา จะพบว่าเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สำคัญและมีความจำเป็น สำหรับคนทำงานอย่างมากในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดสำหรับส่วนขององค์กรนั้นการ ปรับรูปแบบบริหารงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานได้บริหารจัดการหน้าที่และบทบาทต่าง ๆ ของ ตนเองได้อย่างสมบูรณ์เพื่อตอบสนองต่อความพอใจ และสามารถที่จะรักษาบุคลากรไว้ได้ทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกทำให้สามารถที่จะลดต้นทุนส่วนเพิ่มจากการสรรหาแรงงานใหม่ ของ องค์กรได้ซึ่งในการบริหารจัดการสรรเวลาการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็น เรื่องของชีวิตส่วนตัวชีวิตครอบครัวหรือการสร้างสัมพันธภาพในสังคมการจัดกิจกรรมยามว่างให้มีความเหมาะสม จะทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพอใจในคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Merrill and Merrill (2546) ได้กล่าวว่า มุมมองความสมดุลของชีวิตคนทั่วไปจะมี องค์ประกอบหลักที่สำคัญด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน จะหมายถึงเรื่องของอาชีพหรือในหน้าที่การงานซึ่งเป็นเรื่องที่ช่วยผลักดัน ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว คือเรื่องของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับตัวบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่ เป้าหมายความสำเร็จในการช่วยผลักดันให้เกิดความราบรื่นเป็นสุขสำหรับการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิตดังนั้นทุกคน จึงจำเป็นต้องทำให้เวลาเกิดความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต
4. ด้านการเงิน ซึ่งถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำเนินชีวิตใน ปัจจุบันและอนาคตได้รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องของเวลาการทำงานและครอบครัว

5. ด้านของสติปัญญา เนื่องจากคนเรามากมีการดำเนินชีวิตที่ไม่หยุดนิ่งดังนั้นสิ่งที่เราควรจะต้องทำคือการพัฒนาในด้านของสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้ชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพอใจ

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1978) ได้กล่าวว่าหลักพื้นฐานของคุณภาพชีวิตของประชากรสามารถพิจารณาได้จากตัวรายได้ของครอบครัวต้องพอเพียงแก่การดำรงชีพ การที่ประชาชนมีงานทำ ระดับการศึกษาและอัตราการรู้หนังสือของประชาชน โอกาสในการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการที่ประเทศชาติมีเอกราชโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐบาลอื่น

ในขณะที่องค์การอนามัยโลก (WHO) (The WHOQOL Group, 1995) ได้กล่าวว่า แต่ละบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมบริบททางสังคมค่านิยมในเวลานั้น ๆ และต้องมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายความคาดหวังรวมถึงมาตรฐานที่แต่ละบุคคลได้กำหนดขึ้น ประกอบไปด้วย 4 มิติดังนี้ มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และมิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)

อีกทั้ง European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) ได้ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตใน 28 ประเทศของแถบทวีปยุโรประหว่างพ.ศ. 2547 โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่าทัศนคติและการรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องที่แต่ละคนจะต้องประเมินด้วยตนเอง ซึ่งมิติแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตไม่ได้แสดงบทบาทแยกจากกันแต่จะมีความสัมพันธ์ร่วมซึ่งกันและกันดังนั้นการที่จะวัดคุณภาพของชีวิตให้ได้อย่างสมบูรณ์แล้วจะต้องทำการวัดทั้งในด้านของอัตวิสัยและภาวะวิสัยทั้งนี้ มิติที่ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) ได้กำหนดไว้คือ มิติด้านเศรษฐกิจ มิติด้านครอบครัว มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม การมีส่วนร่วมระหว่างกัน มิติด้านสุขภาพการดูแลสุขภาพและมิติด้านการพัฒนาตนเอง

ซึ่งมิติด้านการทำงานนับเป็นมิติสำคัญมิติหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตทำให้มีหลายหน่วยงานคิดแยกการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ออกจากการวัดคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปเนื่องจากชีวิตการทำงานมักมีช่วงการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวที่คาบเกี่ยวกัน ในการศึกษาเพื่อให้วัดผลได้อย่างแท้จริงนั้น จึงควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย เพื่อนำมาประกอบการจัดทำตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตตามแนวคิดที่ Brief (1981) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต และจากการประชุมของ European Council ที่ได้จัดขึ้น ณ กรุงบรัสเซลในพุทธศักราช 2548 ได้มีการกล่าวถึงคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไว้เช่นกัน โดยมีการกำหนดกรอบการวิเคราะห์เป็น 10 มิติโดยส่วนใหญ่เป็นการวัดในเชิงของอัตวิสัย (Subjective) ดังนี้

1. โครงสร้างการทำงานและความสมดุลในชีวิตกับงาน (Work organization and work-life balance)
2. การพัฒนาทักษะ/การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น (Skills, life-long learning and career development)
3. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Health and safety at work)
4. ความเท่าเทียมกันทางเพศ (Gender equality)
5. ความยืดหยุ่น ปลอดภัยมั่นคง (Flexibility and security)
6. การมีส่วนร่วมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน (Inclusion and access to the labour market)
7. คุณภาพที่แท้จริงของงานที่ทำ (Intrinsic job quality)
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (Overall work performance)
9. มีความหลากหลายและไม่แบ่งแยกกันภายในองค์กร (Diversity and non-discrimination)
10. การสนทนาสื่อสารและมีส่วนร่วมระหว่างกันของคนทำงาน (Social dialogue and worker involvement)

จากแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นพบว่า การที่คนเราจะมีสมดุลเกิดขึ้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งมิติทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานนับว่าเป็นมิติที่มีผลโดยตรงมาก ๆ มิติหนึ่ง หากคนเรามีความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยทางด้านอื่น ๆ จะถูกเติมเต็ม ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมาส (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของพนักงานในปัจจุบันถือเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนับเป็นความหมายที่กว้างและครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร โดยมีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันคือการที่จะลดความตึงเครียดทางจิตใจลง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ส่วนประกอบสำคัญสำหรับการทำงาน เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างเสริมความสุขในการทำงานสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงานทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร ทั้งยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มี

คุณภาพต่อองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

Delamotte และ Takezawa (1984) ได้กล่าวว่า ในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงานเช่นการมีโอกาสให้สามารถตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นต้น

2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานคือความพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อประเด็นนี้เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีสถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้นจากบุคลากร

จากความหมายข้างต้นพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลักไม่ว่าจะเป็นบทบาทหน้าที่ในการทำงานสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานสวัสดิการ โอกาสการมีส่วนร่วมตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานการพัฒนา ซึ่งการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและการผลิตขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดที่ Elton Mayo (อ้างใน กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) จากการศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคลพบว่า บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สามารถผันแปรได้ และเป็นเสมือนหัวใจหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพของผลงาน องค์กรจึงต้องให้ความสนใจกับตัวบุคคล ให้พวกเขาทำงานอย่างมีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำก่อให้เกิดสมดุลของชีวิตและการทำงานขึ้น

ความหมายของความพึงพอใจ

Applewhite (2508) กล่าวว่า ความพึงพอใจคือการมีความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความสุขความสบายที่เกิดจากการได้เข้าร่วม ได้รู้ได้เห็นในกิจกรรมนั้น ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวว่า แต่ละบุคคลจะเกิดความพึงพอใจได้นั้นจะต้องมีการจูงใจ โดยที่การจูงใจจะเป็นการชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม โดยมีสาเหตุ 2 ประการ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

ดิเรก ฤกษ์ห่วย (2528) ได้กล่าวว่า ความพอใจหมายถึงบุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อสิ่ง ๆ หนึ่งที่เป็นเหมือนความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อลักษณะงานที่ทำของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไปในทิศทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่น่าพึงพอใจ ส่งผลให้บุคคล

เหล่านั้นเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่จะทำงาน เกิดเป็นความผูกพันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำและสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและความสำเร็จ

วิชัย เหลืองธรรมชาติ (2531) ได้กล่าวว่า ความพอใจนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับความปรารถนาของมนุษย์ โดยเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นของมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ที่ใดมนุษย์ย่อมมีความต้องการขั้นพื้นฐานที่ไม่ต่างกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานของเขา ซึ่งคนที่มีความพึงพอใจสูง จะมีทัศนคติทางบวกต่องาน ตรงกันข้ามคนที่ไม่พอใจในงาน จะมีทัศนคติทางลบ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นเรื่องของมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ โดยที่ความพอใจในงาน ถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนจะส่งผลกระทบต่อความพอใจในงาน ทำให้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการหากสิ่งที่ต้องการหรือคาดหวังได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางตรงกันข้ามถ้าหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความไม่พอใจขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

Ghosh and Ghorpade (2524) กล่าวว่า ความพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) นั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน จนเกิดเป็นทัศนคติของบุคคลขึ้นภายใต้ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมงานบุคคลใดมีความพึงพอใจก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ปรียากร (2535) กล่าวว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหา เกี่ยวกับความพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง เรื่องของคุณลักษณะส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ความสนใจ ประสิทธิภาพเพศ จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา เงินเดือน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านงาน (factor in the Job) หมายถึง ลักษณะของงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ระยะทางความห่างไกลของบ้านกับที่ทำงาน สภาพลักษณะ แหล่งที่ตั้ง เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) หมายถึง เรื่องของการจัดการงานที่มีความมั่นคง มีผลประโยชน์ มีโอกาสในการก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาความศรัทธาในตัวผู้บริหารและองค์กรรวมไปถึงการนิเทศสอนงาน เป็นต้น

ชเนีย ปัญญาแก้ว (2541) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับที่ต่ำ จะทำให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำ ถ้าหากงานให้ความก้าวหน้า ทำท่าย ความสำเร็จและการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้ว บุคคลเหล่านั้นจะรู้สึกพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน

Shermerhorn et al. (2543) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นทั้งในทางบวกและลบของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นทัศนคติหรืออารมณ์ที่มีการตอบสนองต่องาน สภาพทางกายภาพและสังคมในสถานที่ทำงาน เมื่อบุคคลมีความรู้สึกต่องานในทางบวกก็จะส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานของบุคคลนั้นสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานจากการได้รับการตอบสนองในปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ของการทำงาน เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อม และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ หากสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดกำลังใจและความเต็มใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

ความพึงพอใจในการทำงานจึงมีความเกี่ยวข้องกับความปรารถนาของมนุษย์และการจูงใจโดยตรง ซึ่งได้มีผู้ศึกษาค้นคว้าและเขียนไว้มากมาย ในที่นี้จะขอนำมากล่าวเฉพาะหลักการและทฤษฎีที่สำคัญพอสังเขป ดังนี้

ทฤษฎี ERG (Alderter's ERG Theory)

Alderter (1972) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต (Existence- E) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นความปรารถนาที่จะใช้ชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดีเป็นเรื่องความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนปัจจัยที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านมนุษยสัมพันธ์ (Relatedness - R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้อื่นในสังคมการทำงานต้องการความเป็นพรรคพวกเป็นทีม เพื่อให้ได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้ และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth - G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงานอย่างเต็มที่และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มขึ้นด้วย

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory)

Herzberg (2532) กล่าวว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนเกิดความพยายามเป็นแรงผลักดันในการทำงานให้คนอยากทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบและมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการที่จะจูงใจบุคลากรของหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นซึ่งประกอบด้วย

1.1 การบรรลุผลสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การทำงานตามความรู้ความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างเสร็จจนได้รับความสำเร็จเกิดเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจและปลื้มในความสำเร็จของผลงานนั้น

1.2 การได้รับการยกย่องนับถือนั้น (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน ตามรูปแบบของการพูดคุยชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ตัวงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.4 ด้านของความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นเรื่องของความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) จะเกี่ยวข้องกับตัวผลลัพธ์หรือการมองเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของสถานภาพตัวบุคคลในสถานที่ทำงานอย่างเช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ถ้าหากขาดไปพนักงานจะมีแนวโน้มความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานขึ้น ถือเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่ได้เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน โดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายขององค์กรนั้น ๆ

2.2 การควบคุมสายบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาให้เกิดความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคพวกในการบริหาร

2.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal Relations-Supervisor) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างตัวบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน อย่างเช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ อย่าง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.5 เงินเดือน และสวัสดิการ (Salary) หมายถึง รายได้หรือค่าจ้างประจำที่เป็นธรรมซึ่งได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงานหากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับองค์กร

2.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.7 สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง อาชีพเหล่านั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกันอาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมายแรงงาน
2. ลักษณะของงานที่ทำได้แก่การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตนและไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่การบริการการรักษาพยาบาลสวัสดิการต่าง ๆ

ทั้งนี้ปัจจัยข้างต้นเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเพียงเท่านั้น ส่วนปัจจัยจูงใจที่ไม่ใช่ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ แต่เป็นปัจจัยที่กระตุ้น จูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเพียงเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานสำคัญของเฮร์ซเบิร์ก คือความพอใจในงานที่แท้จริงจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยที่ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กได้

ชี้ให้เห็นเป็นนัยแล้วว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ปฏิบัติงานอย่าง บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้พวกเขาทั้งมีและไม่มีความสุขในงานที่ทำ

Herzberg (1966 อ้างถึงใน มนสิชา อนุกุล, 2553) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า การได้รับความยกย่อง สถานะตำแหน่งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว ซึ่งโดยภาพรวมแล้วปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดองค์ประกอบปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตของ Huse and Cummings (1985) อย่างมาก

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน รุจิ อุษสิลปัสคักดิ์, 2546) ได้วิเคราะห์ลักษณะปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Fair Compensation and Adequate) หมายถึง การได้รับรายได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอสอดคล้องกับหลักมาตรฐาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเหมาะสมเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัยสถานที่ในการทำงานไม่ได้ส่งผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิตและกาย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ขีดความสามารถของตนอย่างเต็มที่จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานเช่น ได้ใช้ทักษะความสามารถที่หลากหลายเป็นงานที่น่าตื่นเต้น มีความท้าทายมีความเป็นของตัวเอง เป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และผู้ปฏิบัติงานสามารถรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนได้

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเติบโตก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง มีลักษณะบรรยากาศของความเป็นมิตรได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะของการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม โดยที่พนักงานจะได้รับการ

เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความยุติธรรมและเสมอภาคเท่าเทียมกัน

7. ภาวะอิสระว่างจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะเกี่ยวกับช่วงเวลาที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของ ชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาว่างจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้อ่อนคลายความเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจจากการได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง ได้รู้ว่าองค์กรเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลมาจากการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้และความรู้สึกแตกต่างกันออกไปในแต่ละมิติ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Canadian (2546) จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานชาวแคนาดาส่วนใหญ่ที่มีความปรารถนาสมดุลทั้งในด้านชีวิตครอบครัวความเป็นส่วนตัวและการทำงานทั้งนี้งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องสมดุลชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ชี้ให้เห็นว่าการลดช่องว่างของชีวิตการทำงานที่ไม่สมดุลจะสามารถช่วยให้พนักงานใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้นขณะเดียวกันยังสามารถเพิ่มผลิตผลในการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย

ปิยะนาดและวัชรินทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษในระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศอายุจำนวนปีที่ทำงานจำนวนบุตรระดับตำแหน่งงานสถานภาพและประเภทขององค์กรไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน แต่ปัจจัยเรื่องจำนวนสมาชิกในครอบครัวเวลาในการทำงานและสถานที่ทำงานมีผลอยู่ที่ระดับปานกลางและยังพบว่าสมดุลชีวิตการทำงานเป็นสภาวะของการบริหารจัดการรูปแบบงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสุขภาพการะความรับผิดชอบต่อด้านอื่น ๆ การใช้เวลาร่วมกับครอบครัวของตนเองอย่างลงตัวซึ่งมีประสิทธิภาพที่สูงสุดภายใต้ผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างองค์กรและตนเอง

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ศึกษาถึงเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดีผลจากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสมดุลที่ระดับปานกลางจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัว ระดับตำแหน่ง เวลาปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางจากที่พักไปทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุล

ระหว่างชีวิตและการทำงานแนวทางในการสร้างความสมดุลที่สำคัญที่สุดได้แก่เรื่องของการอำนวยความสะดวกในการทำงานซึ่งอายุสถานภาพสมรสที่มาของรายได้ในการนำมาเลี้ยงดูครอบครัวฝ่าย/แผนกและระยะเวลาเดินทางจากที่พักที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างความสมดุล

ขณะที่ปัจจัยเรื่องอายุฝ่าย/แผนกจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะและชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์สัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่วนสาเหตุของความไม่สมดุลได้แก่วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงานเวลาและหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ (2554) ได้ศึกษาการประเมินความพึงพอใจในงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีคะแนนประเมินในภาพรวมร้อยละ 66.19 ซึ่งเป็นระดับที่ต้องปรับปรุงและเมื่อพิจารณาประเด็นสำคัญในด้านนี้ พบว่าประเด็นที่ทำให้ความพึงพอใจด้านนี้สูงขึ้นได้แก่ 1) ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถที่มี 2) มีความพอใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้และ 3) ความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน่วยงานส่วนประเด็นที่ส่งผลให้ความพึงพอใจด้านนี้ต่ำลงได้แก่ 1) ความพึงพอใจที่มีต่อนโยบาย/มาตรการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร 2) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการทั้งในและนอกเหนือจากการทำงานของหน่วยงานและ 3) ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมหน่วยงานที่เอื้อต่อการทำงานการส่งเสริมอาชีพอนามัยสุขภาพและความปลอดภัย

กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขสังกัดสำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎรพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับดีซึ่งมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง หากลองพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่าด้านของคุณภาพงานอยู่ในระดับสูงรองลงมาคือด้านของปริมาณงานและการทันต่อเวลาตามลำดับโดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทิศทางเชิงบวกได้แก่การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอมีความยุติธรรมสภาพการทำงานมีความปลอดภัยอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าและมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีลักษณะของงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานกฎหมายกระบวนการยุติธรรม การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมและลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข

ภาวิณี แสวัน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสติปัญญามีระดับเห็นด้วยมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาอยู่ในระดับเห็นด้วยมากด้านมีความคิดเห็นต่ำสุด ได้แก่ ด้านเวลาที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ที่ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครยกเว้นเพศสถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะสำหรับปัจจัยการทำงานโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคมโดยภาพรวมมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยกเว้นการสื่อสารทางสังคม

ยุทธนา อุ่นเกษม (2548) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปิโตเคมี : กรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานรองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ ด้านสภาพการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่อายุระดับการศึกษาระดับรายได้ จำนวนปีที่ทำงานกับองค์กร และสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คือเพศ สถานภาพสมรส และอายุงาน

ปริญดา สมควร (2557) ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูงด้านสังคมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ด้านส่วนตัวและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เมื่อทำความเข้าใจความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีของพนักงานทั้งยังเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งในการสร้างขวัญกำลังใจให้อยู่เกิดความสุขพูนกับองค์กร และจากการศึกษาผลงานวิจัยนั้นพบว่าปัจจัยที่มีผลจะขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบด้วยกันไม่ว่าจะเป็นการใช้ชีวิตของพนักงานหรือลักษณะของงาน

ที่ทำให้ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีรูปแบบและความพึงพอใจที่แตกต่างกันทำให้แต่ละบุคคลมีสมดุลชีวิตที่
แตกต่างกันดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องดังกล่าวโดยมุ่งเน้นศึกษาถึงความพึงพอใจ
ในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
ธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน)



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีระเบียบวิธีการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ใน บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นสายงานธุรกิจด้านอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์และเป็นระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการโดยมีอายุ 22 ปี ขึ้นไปจำนวน 1,079 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2560)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 285 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษานี้ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการดำเนินการสร้างตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำราบทความเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา

2. รูปแบบที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดจำนวน 5 ข้อคือข้อ 1-5 ดังนี้

ข้อ 1 เพศใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 2 อายุใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 3 สถานภาพใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

ข้อ 4 ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัดข้อมูลเป็นประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ข้อ 5 จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ใช้ระดับการวัดตัวแปรแบบเรียงอันดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์ในการแปลความหมาย (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจ ผู้ศึกษาใช้หลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าอันตรภาคชั้นดังนี้

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

ดังนั้นสามารถแปลความหมายของระดับความพึงพอใจได้ดังนี้

ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้
มากที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 4.21-5.00
มาก	มีค่าคะแนนเป็น 3.41-4.20
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 2.61-3.40
น้อย	มีค่าคะแนนเป็น 1.81-2.60
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนนเป็น 1.00-1.80

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งประกอบด้วยด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาด้านการเงินและด้านสติปัญญาโดยมีระดับการวัดแบบช่วง (Interval Scale) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ยที่วัดได้
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเป็น 4.21-5.00
เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเป็น 3.41-4.20
ปานกลาง	มีค่าคะแนนเป็น 2.61-3.40
ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเป็น 1.81-2.60
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเป็น 1.00-1.80

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของปัจจัยด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงเรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากตำราเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัย
2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาตลอดจนเปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความเหมาะสมทันสมัย
3. สร้างแบบสอบถามและตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและนำไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่น ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในองค์กรที่เป็นกลุ่มประชากรศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5. นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วมาทำการปรับปรุงแก้ไขและนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์โดยแบ่งลักษณะของการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษาเป็น 2 ลักษณะคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของประชาชนจำนวน 285 ตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากตำราที่เกี่ยวข้อง รายงานวิจัยบทความวิทยานิพนธ์ข้อมูลอินเทอร์เน็ต และเอกสารอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัย

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science)

3.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะคิดเป็นค่าร้อยละ

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คิดเป็นค่าร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย

3.4.4 การวิเคราะห์สมมติฐาน

1. ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษาและจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test) ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) และใช้ One-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

2. ด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันในการทดสอบสมมติฐานนั้นผู้ศึกษาได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

เกณฑ์การแปลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ แปลความหมาย 5 ระดับ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.20 - 0.41	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

และใช้สถิติค่าไคสแควร์ (Chi - square) วิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐานวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลผู้ศึกษากำหนดสัญลักษณ์แทนการสื่อความหมายดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-Distribution
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
p-value	แทน	ค่านี้สำคัญจากการคำนวณ (Significant value)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วนลำดับดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าจำนวน (n) / แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	82	28.80
หญิง	203	71.20
รวม	285	100.00
อายุ		
22 - 26 ปี	92	32.30
27 - 31 ปี	62	21.80
32 - 36 ปี	24	8.40
37 - 41 ปี	26	9.10
มากกว่า 41 ปี	81	28.40
รวม	285	100.00
สถานภาพ		
โสด	172	60.40
สมรส	106	37.20
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	7	2.40
รวม	285	100.00

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
ระดับการศึกษาสูงสุด		
อนุปริญญา / ปวส.	24	8.42
ปริญญาตรี	213	74.74
สูงกว่าปริญญาตรี	48	16.84
รวม	285	100.00
จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะเช่น ลูก พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เป็นต้น		
ไม่มี	82	28.77
1-2 คน	108	37.89
3-4 คน	80	28.07
มากกว่า 4 คน	15	5.27
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 ซึ่งมากกว่าเพศชายจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 เนื่องจากจำนวนประชากรส่วนใหญ่ในองค์กรที่เก็บแบบสอบถามเป็นเพศหญิงค่อนข้างสูง จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 22 ถึง 26 ปีจำนวน 92คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 เนื่องจากความแตกต่างทางด้านอายุ ทำให้ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน พบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 22 ถึง 26 ปี มีความพึงพอใจมากที่สุด และกลุ่มอายุระหว่าง 32 ถึง 36 ปีมีความพึงพอใจน้อยที่สุด จำแนกตามสถานภาพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 น้อยที่สุดเนื่องจากความแตกต่างในวัฏจักรวงจรชีวิตของสถานภาพครอบครัว ทำให้ความพึงพอใจของคนแตกต่างกันออกไป จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 213คน คิดเป็นร้อยละ 74.74 และระดับอนุปริญญา/ปวส.จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.42 น้อยที่สุด เนื่องจากเป็นระดับการศึกษาพื้นฐานสูงสุดตามมาตรฐานการรับคนเข้าทำงานขององค์กร จำแนกตามจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีผู้อยู่ในความอุปการะ 1 ถึง 2 คน จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ

37.89 และมีผู้อยู่ในความอุปการะมากกว่า 4 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.27 น้อยที่สุดเนื่องจากอายุและสภาพเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มักมีความสัมพันธ์กับจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยด้านย่อยจำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าและมั่นคงในงานความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรลักษณะการบริหารงานภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในงานการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ	3.18	0.648	ปานกลาง	7
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	3.64	0.781	มาก	2
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	3.51	0.803	มาก	4
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.29	0.817	ปานกลาง	6
5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	3.72	0.738	มาก	1
6. ลักษณะการบริหารงาน	3.31	0.950	ปานกลาง	5
7. ภาวะอิสระจากงาน	3.09	0.768	ปานกลาง	8
8. ความภาคภูมิใจในงาน	3.53	0.849	มาก	3
โดยภาพรวม	3.41	0.629	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 1 คือด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.64$) ด้านความภาคภูมิใจในงาน ($\bar{X} = 3.53$) ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 3.51$) ในขณะที่ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.31$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.29$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ ($\bar{X} = 3.18$) และด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.09$) มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ

ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมชาติ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	14 (4.91)	81 (28.42)	170 (59.65)	18 (6.32)	2 (0.70)	3.31	0.693	ปานกลาง	1
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	6 (2.11)	61 (21.40)	163 (57.19)	41 (14.39)	14 (4.91)	3.01	0.800	ปานกลาง	3
3. ความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนขององค์กร	22 (7.72)	74 (25.96)	142 (49.82)	39 (13.68)	8 (2.81)	3.22	0.878	ปานกลาง	2
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติโดยรวม						3.18	0.648	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.31$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนขององค์กร ($\bar{X} = 3.22$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สภาพแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	ระดับความพึงพอใจ					\bar{x}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. อาคาร สถานที่ เอื้ออำนวยและสะดวกต่อ การทำงาน	49 (17.19)	108 (37.89)	102 (35.79)	23 (8.07)	3 (1.05)	3.62	0.898	มาก	2
2. สถานที่ทำงานมีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	53 (18.60)	127 (44.56)	93 (32.63)	10 (3.51)	2 (0.70)	3.77	0.815	มาก	1
3. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ใน สภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ	40 (14.04)	110 (38.60)	107 (37.54)	18 (6.32)	10 (3.51)	3.53	0.932	มาก	3
สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม						3.64	0.781	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด

($\bar{X} = 3.77$) รองลงมาได้แก่ อาคาร สถานที่เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของโอกาสพัฒนาศักยภาพ

โอกาสพัฒนาศักยภาพ	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่จากการสนับสนุนขององค์กร	35 (12.28)	110 (38.60)	103 (36.14)	31 (10.88)	6 (2.11)	3.48	0.918	มาก	3
2. มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	32 (11.23)	133 (46.67)	86 (30.18)	31 (10.88)	3 (1.05)	3.56	0.868	มาก	1
3. องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง	41 (14.39)	116 (40.70)	83 (29.12)	32 (11.23)	13 (4.56)	3.49	1.020	มาก	2
โอกาสพัฒนาศักยภาพโดยรวม						3.51	0.803	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาได้แก่ องค์กรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.49$) และมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่จากการสนับสนุนขององค์กร ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พอใจกับความมั่นคงของหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน	25 (8.77)	96 (33.68)	121 (42.46)	32 (11.23)	11 (3.86)	3.32	0.924	ปานกลาง	2
2. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน	22 (7.72)	116 (40.70)	100 (35.09)	34 (11.93)	13 (4.56)	3.35	0.947	ปานกลาง	1
3. องค์กรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	24 (8.42)	81 (28.42)	126 (44.21)	34 (11.93)	20 (7.02)	3.19	0.994	ปานกลาง	3
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวม						3.29	0.817	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$) รองลงมาได้แก่ พอใจกับความมั่นคงของหน้าที่การงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.32$) และองค์กรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	54 (18.95)	159 (55.79)	56 (19.65)	12 (4.21)	4 (1.40)	3.87	0.816	มาก	1
2. พอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า	38 (13.33)	159 (55.79)	73 (25.61)	9 (3.16)	6 (2.11)	3.75	0.803	มาก	2
3. เมื่อมีปัญหาหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็น	38 (13.33)	125 (43.86)	88 (30.88)	24 (8.42)	10 (3.51)	3.55	0.947	มาก	3
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยรวม						3.72	0.738	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาได้แก่ พอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อมีปัญหาหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของลักษณะการบริหารงาน

ลักษณะการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน	27 (9.47)	116 (40.70)	92 (32.28)	38 (13.33)	12 (4.21)	3.38	0.973	ปานกลาง	1
2. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม	33 (11.58)	105 (36.84)	80 (28.07)	47 (16.49)	20 (7.02)	3.29	1.093	ปานกลาง	2
3. นโยบายในการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	20 (7.02)	112 (39.30)	92 (32.28)	45 (15.79)	16 (5.61)	3.26	0.995	ปานกลาง	3
ลักษณะการบริหารงานโดยรวม						3.31	0.950	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาได้แก่ กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.29$) และนโยบายในการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะอิสระจากงาน

ภาวะอิสระจากงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การทำงานเป็นอิสระไม่มีผู้ควบคุมหรือดูแลอย่างใกล้ชิด	17 (5.96)	106 (37.19)	113 (39.65)	34 (11.93)	15 (5.26)	3.27	0.934	ปานกลาง	2
2. งานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	23 (8.07)	101 (35.44)	120 (42.11)	33 (11.58)	8 (2.81)	3.34	0.889	ปานกลาง	1
3. เมื่อเลิกงานองค์กรควรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่	4 (1.40)	67 (23.51)	97 (34.04)	64 (22.46)	53 (18.60)	2.67	1.074	ปานกลาง	3
ภาวะอิสระจากงานโดยรวม						3.09	0.768	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$) รองลงมาได้แก่ การทำงานเป็นอิสระ ไม่มีผู้ควบคุมหรือดูแลอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 3.27$) และเมื่อเลิกงานองค์กรควรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 2.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความภาคภูมิใจในงาน

ความภาคภูมิใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความรู้สึกภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้	35 (12.28)	105 (36.84)	113 (39.65)	21 (7.37)	11 (3.86)	3.46	0.936	มาก	2
2. มีความรู้สึกรักองค์กรนี้ส่วนตัว	34 (11.93)	105 (36.84)	104 (36.49)	36 (12.63)	6 (2.11)	3.44	0.931	มาก	3
3. มีความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้งานประสบความสำเร็จ	46 (16.14)	128 (44.91)	89 (31.23)	18 (6.32)	4 (1.40)	3.68	0.868	มาก	1
ความภาคภูมิใจในงานโดยรวม						3.53	0.849	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาได้แก่ มีความรู้สึกภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.46$) และมีความรู้สึกรักองค์กรนี้ส่วนตัว ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประกอบด้วยด้านย่อยจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้านครอบครัวด้านเวลาด้านการเงินและด้านสติปัญญาการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการทำงาน	3.68	0.597	มาก	1
2. ด้านครอบครัว	3.42	0.724	มาก	4
3. ด้านเวลา	3.55	0.737	มาก	2
4. ด้านการเงิน	3.13	0.858	ปานกลาง	5
5. ด้านสติปัญญา	3.43	0.789	มาก	3
โดยภาพรวม	3.44	0.594	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.68$) รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.55$) ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 3.43$) และด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.42$) ขณะที่ด้านการเงินมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางาน	37 (12.98)	151 (52.98)	90 (31.58)	5 (1.75)	2 (0.70)	3.76	0.723	มาก	1
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น เป็นต้น	42 (14.74)	133 (46.67)	96 (33.68)	7 (2.46)	7 (2.46)	3.69	0.842	มาก	2
3. มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	35 (12.28)	131 (45.96)	88 (30.88)	27 (9.47)	4 (1.40)	3.58	0.875	มาก	3
ด้านการทำงานโดยรวม						3.68	0.597	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านการงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาได้แก่

สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น เป็นต้น ($\bar{X} = 3.69$) และมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.58$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	37 (12.98)	143 (50.18)	75 (26.32)	28 (9.82)	2 (0.70)	3.65	0.854	มาก	1
2. มีเวลาพักผ่อนร่วมกันกับครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง	37 (12.98)	119 (41.75)	89 (31.23)	37 (12.98)	3 (1.05)	3.53	0.914	มาก	2
3. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว	15 (5.26)	79 (27.72)	117 (41.05)	59 (20.70)	15 (5.26)	3.07	0.951	ปานกลาง	3
ด้านครอบครัวโดยรวม						3.42	0.724	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาได้แก่ มีเวลาพักผ่อนร่วมกันกับครอบครัวอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{X} = 3.53$) ขณะที่หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัวมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด	34 (11.93)	134 (47.02)	89 (31.23)	24 (8.42)	4 (1.40)	3.60	0.857	มาก	1
2. สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ	33 (11.58)	132 (46.32)	92 (32.28)	25 (8.77)	3 (1.05)	3.59	0.846	มาก	2
3. มักจะไม่มางานกลับไปทำที่บ้าน	49 (17.19)	105 (36.84)	81 (28.42)	31 (10.88)	19 (6.67)	3.47	1.102	มาก	3
ด้านเวลาโดยรวม						3.55	0.737	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาได้แก่สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ ($\bar{X} = 3.59$) และมักจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการเงิน

ด้านการเงิน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. พอใจรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้	22 (7.72)	89 (31.23)	127 (44.56)	32 (11.23)	15 (5.26)	3.25	0.941	ปานกลาง	1
2. มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	21 (7.37)	64 (22.46)	138 (48.42)	45 (15.79)	17 (5.96)	3.09	0.954	ปานกลาง	2
3. มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต	19 (6.67)	69 (24.21)	125 (43.86)	49 (17.19)	23 (8.07)	3.04	1.003	ปานกลาง	3
ด้านการเงินโดยรวม						3.13	0.858	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านการเงินโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการพอใจรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.25$) รองลงมาได้แก่มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.09$) และมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	35 (12.28)	121 (42.46)	94 (32.98)	22 (7.72)	13 (4.56)	3.50	0.963	มาก	1
2. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	32 (11.23)	122 (42.81)	97 (34.04)	23 (8.07)	11 (3.86)	3.49	0.933	มาก	2
3. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี	38 (13.33)	104 (36.49)	106 (37.19)	22 (7.72)	15 (5.26)	3.45	0.994	มาก	3
4. การเรียนรู้เพิ่มเติมช่วยทำให้เวลาในการทำงานลดลง	24 (8.42)	82 (28.77)	141 (49.47)	28 (9.82)	10 (3.51)	3.29	0.885	ปานกลาง	4
ด้านสติปัญญาโดยรวม						3.43	0.789	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านสติปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมาได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ($\bar{X} = 3.49$) สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี ($\bar{X} = 3.45$) และการเรียนรู้เพิ่มเติมช่วยทำให้เวลาในการทำงานลดลงมีความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

สามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการเปรียบเทียบหาความแตกต่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตัวเลือก 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test สำหรับตัวแปรอิสระที่มีตัวเลือกมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา สูงสุด และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) และถ้ากรณีพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Different)

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อ ค่านัยสำคัญ (p-value) ที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
จำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล		t-test for Equality of Mean					
		N	\bar{X}	SD	t	df	p-value
เพศ	ชาย	82	3.54	0.578	1.735	154.617	0.085
	หญิง	203	3.40	0.598			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

เพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.085ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียวของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	4	0.856	0.214	0.603	0.661
	ภายในกลุ่ม	280	99.326	0.355		
	รวม	284	100.182			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.017	3.009	9.010	0.000*
	ภายในกลุ่ม	282	94.165	0.334		
	รวม	284	100.182			
ระดับการศึกษาสูงสุด	ระหว่างกลุ่ม	2	4.560	2.280	6.724	0.001*
	ภายในกลุ่ม	282	95.622	0.339		
	รวม	284	100.182			

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์หาความแปรปรวนทางเดียวของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด และจำนวนบุคคลที่อยู่ใน
ความอุปการะ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม	3 281	1.649 98.533	0.550 0.351	1.568	0.197
	รวม	284	100.182			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุด มีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงนำมาทดสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Different)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานจำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่

สถานภาพ	X	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	3.43	-	0.09	0.86*
สมรส	3.52		-	0.95*
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มสถานภาพต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดเป็นรายคู่

ระดับการศึกษาสูงสุด	\bar{x}	อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.03	3.47	3.51
อนุปริญญา / ปวส.	3.03	-	0.44*	0.48*
ปริญญาตรี	3.47		-	0.04
สูงกว่าปริญญาตรี	3.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส.

ตารางที่ 4.21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		
	สถิติ	p-value	สมมติฐานรอง (H ₁)
เพศ	t-test	0.085	ปฏิเสธ
อายุ	One-way ANOVA	0.661	ปฏิเสธ
สถานภาพ	One-way ANOVA	0.000*	ยอมรับ
ระดับการศึกษาสูงสุด	One-way ANOVA	0.001*	ยอมรับ
จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ	One-way ANOVA	0.197	ปฏิเสธ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สามารถนำมาเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

H_1 : ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้วิธีการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบจะยอมรับสมมติฐาน H_1 ก็ต่อเมื่อ คำนัยสำคัญSig. (2-tailed) ที่ได้จากการทดสอบมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน		
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม	0.492	0.000**	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.499	0.000**	ปานกลาง
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.539	0.000**	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.627	0.000**	สูง
5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	0.552	0.000**	ปานกลาง
6. ลักษณะการบริหารงาน	0.631	0.000**	สูง
7. ภาวะอิสระจากงาน	0.679	0.000**	สูง
8. ความภาคภูมิใจในงาน	0.654	0.000**	สูง
โดยรวม	0.743	0.000**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.492 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.499 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

โอกาสพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.539 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.627 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.552 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.631 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ภาวะอิสระจากงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.679 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ความภาคภูมิใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ตารางที่ 4.23 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน					โดยรวม
	ด้านการ	ด้าน	ด้าน	ด้าน	ด้าน	
	ทำงาน	ครอบครัว	เวลา	การเงิน	สติปัญญา	
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม	0.300**	0.327**	0.258**	0.634**	0.396**	0.492**
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย	0.521**	0.266**	0.304**	0.393**	0.528**	0.499**
3. โอกาสพัฒนาศักยภาพ	0.433**	0.333**	0.267**	0.413**	0.696**	0.539**
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	0.468**	0.423**	0.426**	0.504**	0.674**	0.627**
5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร	0.495**	0.363**	0.342**	0.376**	0.643**	0.552**
6. ลักษณะการบริหารงาน	0.518**	0.423**	0.441**	0.475**	0.666**	0.631**
7. ภาวะอิสระจากงาน	0.545**	0.528**	0.510**	0.535**	0.601**	0.679**
8. ความภาคภูมิใจในงาน	0.496**	0.474**	0.428**	0.531**	0.674**	0.654**
โดยรวม	0.602**	0.499**	0.475**	0.606**	0.779**	0.743**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การมี โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาด้านการเงินและด้านสติปัญญาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างคือนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กร โดยมีอายุ 22 ปี ขึ้นไป จำนวน 285 คนตัวอย่างซึ่งสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- 5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 5.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ระหว่าง 22 ถึง 26 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีผู้อยู่ในความอุปการะ 1 ถึง 2 คน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.629 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะอิสระจากงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.768 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและยังอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 22 ถึง 26 ปี ซึ่งมักมองและให้ความสำคัญในเรื่องของความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจากการได้รับความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานทั้งยังมีสภาพของการทำงานที่ไม่อึดอัดทุกคนภายในองค์กรช่วยเหลือเกื้อกูลกันสิ่งเหล่านี้จะทำให้พวกเขามีความรู้สึกอยากที่จะทำงานนั้น ๆ ต่อไปแม้ว่างานจะยากหรือมากเพียงใดก็ตาม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.648 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.693 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.800

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.781 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.815 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.932

ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.803 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.868 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่จากการสนับสนุนขององค์กรค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.918

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.817 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ องค์กรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.994

ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยรวม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.816 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อมีปัญหาหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.947

ด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.950 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ องค์กรมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.973 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ได้แก่นโยบายในการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.995

ด้านภาวะอิสระจากงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.768 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.889 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อเลิกงานองค์กรควรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.074

ด้านความภาคภูมิใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.849 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.868 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความรู้สึกรักองค์กรนี้ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.931

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.594 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.597 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่จะอยู่สถานภาพโสดและช่วงอายุยังน้อยอยู่จึงทำให้พวกเขาให้ความสำคัญกับด้านการทำงานมากกว่าด้านการเงิน เพราะกลุ่มคนเหล่านี้มักจะชอบความเป็นอิสระในการตัดสินใจและเรื่องของตัวงาน โดยที่ไม่ได้มองเพียงแค่ผลตอบแทนอย่างเดียว และอาจเป็นเพราะค่าตอบแทนจากกลุ่มธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ส่วนใหญ่มักจะค่อนข้างมากทำให้เกิดความพอใจในค่าตอบแทนที่มีอยู่แล้ว

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.597 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.723 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.857

ด้านครอบครัวโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.724 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.854 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.951

ด้านเวลาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.737 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.857 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มักจะไม่มางานกลับไปทำต่อที่บ้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.102

ด้านการเงินโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.858 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ พอใจรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.941 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.003

ด้านสติปัญญาโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.789 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.963 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเรียนรู้เพิ่มเติมช่วยทำให้เวลาในการทำงานลดลงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.885

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพ และระดับการศึกษา สูงสุดต่างกันมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน โดยที่สถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกัน อยู่จะมีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำกว่ากลุ่มโสดและสมรส

และระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่ำกว่ากลุ่มปริญญาตรีและที่สูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับสองกลุ่มนี้เนื่องจากความแตกต่างของทั้งสองกลุ่มมีผลต่อความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง และพบว่าสามารถแบ่งปัจจัยต่าง ๆ ออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ได้ดังนี้คือกลุ่มของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน โดยตรง ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในงาน ลักษณะการบริหารงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ขณะที่อีกกลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากตัวงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โอกาสพัฒนาศักยภาพสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนเฉลี่ยปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย ยุทธนา อุ่นเกษม (2548) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในนิคมอุตสาหกรรมปิโตรเคมี : กรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติคุณ ชื้อสตัยดี (2557) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับดี

ในกรณีบริษัทปูนซีเมนต์ได้แบ่งความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่มีความพึงพอใจมาก ได้แก่ ภาวะอิสระจากงาน ความภาคภูมิใจในงาน ลักษณะการบริหารงาน และความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ขณะที่กลุ่มที่มีความพึงพอใจปานกลางได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โอกาสพัฒนาศักยภาพสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ จากผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นด้านที่พนักงานมีความพึงพอใจสูงสุด โดยการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีเป็นสิ่งที่พนักงานพึงพอใจที่สุด การที่พนักงานในองค์กรร่วมมือกันทำงาน พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ทำให้ระบบงานเกิดความสะดวกรวดเร็ว บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสุข ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ ด้านภาวะอิสระจากงานซึ่งเมื่อเลิกงานองค์กรควรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ เป็นข้อที่พนักงานพึงพอใจน้อยที่สุด

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยโทหญิงปริณดา สมควร (2557) ที่ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี แสนวัน (2559) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครมีค่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์มีความเข้าใจในหลักการของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นอย่างดี ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสรรเวลาทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว หรือสัมพันธ์ภาพในสังคม ของตนเองให้เหมาะสมเพื่อให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับแนวความคิดของ Huse & Cumming (1985) ที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นความสมดุลของเวลาพักผ่อนส่วนตัวกับช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานเป็นภาวะของบุคคลที่มีความสมดุลของช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การใช้เวลาร่วมกับครอบครัวรวมไปถึงการมีเวลาสำหรับคลายเครียดจากงานที่ตนเองรับผิดชอบ

ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้านครอบครัวด้านเวลาทางการเงิน และด้านสติปัญญา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงานเป็นด้านที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูงสุด ซึ่งพนักงานมีความเห็นว่าสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางานได้ แสดงว่าจำนวนงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างลงตัว

สำหรับด้านที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเงินซึ่งพนักงานมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคตในระดับปานกลาง ในสภาวะปัจจุบันที่เศรษฐกิจตกต่ำค่าครองชีพสูง รายรับอาจไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบและไม่สามารถเก็บออมไว้ในอนาคตได้

3. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจำแนกสถานภาพส่วนบุคคลโดยตั้งเป็นสมมติฐานที่ 1 ไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้าน สถานภาพและระดับการศึกษาสูงสุด ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งในด้านสถานภาพนั้น กลุ่มสถานภาพโสด และกลุ่มสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่า กลุ่มสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ อาจเป็นเพราะผู้ที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ต้องมีการรับมือกับข้อต่อครอบครัวด้วยตัวคนเดียว ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขาดไป

ส่วนด้านระดับการศึกษากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. ในการทำงานนอกจากประสบการณ์แล้ว การศึกษานับเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน อีกทั้งการศึกษายังเพิ่มความรู้ทฤษฎีใหม่ ๆ ทำให้มุมมองในการทำงานกว้างไกลมากขึ้น

สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และจำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ต่างกันมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนาดและวัชรินทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษในระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุจำนวนปีที่ทำงาน และจำนวนบุตร ไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ที่ศึกษาถึงเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดีผลจากการศึกษา พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยตั้งเป็นสมมติฐานที่ 2 ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี แสนวัน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยการทำงานโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านภาวะอิสระจากงานเป็นด้านมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สูงสุด ที่ 0.679 อยู่ในระดับสูง หมายถึงพนักงานให้ความสำคัญต่อการทำงานที่เป็นอิสระไม่ต้องมีผู้ควบคุมหรือดูแลอย่างใกล้ชิดงานที่รับผิดชอบไม่ควรส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และเมื่อเลิกงานองค์กรควรมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่

สำหรับด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติ พนักงานให้ความสำคัญความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนว่าจะส่งผลถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่ากับองค์ประกอบอื่นอันได้แก่ลักษณะงาน เป็นต้นดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเป็นอิสระพอสมควรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความไว้วางใจในศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่ ซึ่งหากลักษณะงานเป็นไปในทิศทางแบบที่ไม่เปิดโอกาสให้มีอิสระในการคิดหรือทำเองได้บ้าง พวกเขาจะไม่รู้สึกอยากทำงานนั้นอีกต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ พบว่า พนักงานให้ความสำคัญเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงินน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ที่พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมชาติเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานและความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรมากกว่าที่จะมองเพียงเรื่องของค่าตอบแทนในการจ้างงานเพียงเท่านั้น

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

5.4.1 ควรศึกษาถึงความสัมพันธ์อื่น ๆ ในเรื่องของการทำงาน หามาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เช่น อุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเซรามิกส์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานขลุ่ยสังข์ศักดิ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานต่อ
ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา : โรงพยาบาลวิภาวดี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. (2528). ทักษะจิตทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ
ที่ดีต่องานที่ทำของบุคคลที่มีต่องานในทางบวก. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: Diamond in business world.
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2537). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปิยะนาล มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตัน. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของ
นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สารนิพนธ์
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ปริญดา สมควร. (2557). ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.
(สารนิพนธ์รัฐปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ปรีชากร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance.
สำนักงาน ก.พ. คอลัมน์ "คำบริหารคน" ประจำวันที่ 24 - 29 เมษายน 2549.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต. (2549). **Work-Life Balance** ผู้จัดการรายสัปดาห์ (HR Section). วันที่ 24-29 เมษายน 2549.
- ภาวิณี แสนวัน. (2559). **ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- มนสิชา อนุกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553.** (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ยุทธนา อุ่นเกษม. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมปิโตเคมี : กรณีศึกษา บริษัท อะโรเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).** (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- รุจิ อุศิสิตป์ศักดิ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเชียงใหม่.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธนิยา ปัญญาแก้ว. (2541). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่.** (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- วิชัย เหลืองธรรมชาติ. (2531). **ความพึงพอใจและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ของประชากรในหมู่บ้านอพยพโครงการเขื่อนรัชชประภา (เขี้ยวหลาน) จังหวัดสุราษฎร์ธานี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard.** กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). **การบริหารบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า และคณะ. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2).
นนทบุรี: สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- เอสทีวี ผู้จัดการออนไลน์. (2556). จุดเปลี่ยนมนุษย์เงินเดือนทั่วไป. สืบค้นจาก
<http://www.manager.co.th/iBizChannel/ViewNews.aspx?NewsID=9560000079931>
- Delamotte and Takesawa. (2527). **Quality of Working Life in International Perspective.**
Switzerland: International Labour Organization.
- Fu, C. & Shaffer, M. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain specific determinants of family interference with work and work interference with family.
Personnel Review, 30, 502-522.
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). **Improving life at work: Behavioral Science approach to organization change.** Santa Monica, Calif: Goodyear Publishinh.
- Herzberg (1959). **The Motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Hudson Highland Group (2005). **The Case for work-life balance: Closing the Gap Between Policy and Practice.** Australia
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change.** Minnesota: West Publishing.
- Hutton, A. (2005). **The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice.** New Zealand: Hudson Highland Group, Inc.
- Hymen, J. & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work - life employment practices in the modern economy. **Personnel Review, 23(4)**, 418-429.
- Merrill & Merrill. (2546). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money.** New York
- McGraw-Hall & Murphy, L. R. (1995). Managing Job Stress and Employee Assistance/Human Resource Management Partnership. **Personnel Review, 24**, 43-86.
- Phillip, B. A. (1965). **Organization and Behavior.** New York: Prentice Hall.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Schermerhorn, J. R. (2005). **Management**. New York: John Wiley & Sons.

UNESCO. (1978). **Indicators of Environmental Quality and Quality of Life**. Paris: UNESCO.

United Nations. (1995). **Quality of Life in the ESCAP Region. Economic and Social**

Commission for Asia and the Pacific. New York: United Nations.

United Nations. (2009). **Human Development Report 2009**. New York, USA: United Nations.

Walton. (2518). **Quality of Working Life: What is it?** Slogan. *Management Review*, 15

(September 1973), 12-18.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์กรณีศึกษา: บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวณัฐกานต์ พ็อก้า

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ

1) 22 - 26 ปี

2) 27 - 31 ปี

3) 32 - 36 ปี

4) 37 - 41 ปี

5) มากกว่า 41 ปี

3. สถานภาพ

1) โสด

2) สมรส

3) หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) อนุปริญญา / ปวส.

2) ปริญญาตรี

3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะของท่านเช่น ลูก พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เป็นต้น

1) ไม่มี

2) 1-2 คน

3) 3-4 คน

4) มากกว่า 4 คน

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับ ความพึงพอใจหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คำตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านมีความพึงพอใจกับการปรับอัตราเงินเดือนขององค์กร					
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย					
4. อาคาร สถานที่เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน					
5. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
6. วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ					
โอกาสพัฒนาศักยภาพ					

คำถาม	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. ท่านมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่จากการสนับสนุนขององค์กร					
8. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
9. องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
10. ท่านพอใจกับความมั่นคงของหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
11. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของท่าน					
12. องค์กรมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมจะให้โอกาสท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร					
13. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
14. ท่านพอใจกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าของท่าน					
15. เมื่อมีปัญหาหัวหน้าคอยให้คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นของท่าน					

คำถาม	ความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ลักษณะการบริหารงาน					
16.องค์กรของท่านมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน					
17.กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสม					
18.นโยบายในการบริหารขององค์กรง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
ภาวะอิสระจากงาน					
19.การทำงานของท่านเป็นอิสระไม่มีผู้ควบคุมหรือดูแลอย่างใกล้ชิด					
20.งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
21.เมื่อเลิกงานขององค์กรมีกิจกรรมให้ท่านคลายเครียดจากงานที่ท่านทำอยู่					
ความภาคภูมิใจในงาน					
22. ท่านรู้สึกภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานขององค์กรนี้					
23. ท่านมีความรู้สึกรักองค์กรนี้					
24. ท่านพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้งานประสบความสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการทำงาน					
1.ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลาดังกล่าว					
2.สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ อุณหภูมิ เสียง กลิ่น เป็นต้น					
3.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
ด้านครอบครัว					
4.ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
5.ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					
6.หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว					
ด้านเวลา					
7.ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด					
8.ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ					

คำถาม	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
ด้านการเงิน					
10. ท่านพอใจรายได้และสวัสดิการที่องค์กรมอบให้					
11. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
12. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
ด้านสติปัญญา					
13. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
14. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
15. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเสรี					
16. การเรียนรู้เพิ่มเติมช่วยให้เวลาในการทำงานลดลง					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	39



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวณัฐกานต์ พอค้า

ที่อยู่

38/69 ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2556 สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ จากมหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

เจ้าหน้าที่การเงิน บริษัท ทีพีไอโพลีน จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 26/56 ถนนจันทน์ตัดใหม่ แขวงทุ่งมหาเมฆ

เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120

