

ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภท
อาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา
Work-life Balance of Employees in Canned Food Processing Sectors:
A Case Study of 3 Large Enterprises in Songkhla Province

สมชัย ปราบรัตน์^{1*}

Somchai Prabrat^{1*}

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ประจำคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, ประเทศไทย

¹ Assistant Professor of Hatyai Business School, Hatyai University, Songkhla, Thailand.

* Corresponding author, E-mail: somchai@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ ผลวิจัยวิจัย พบว่า 1) ระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานที่มีสถานภาพด้านอายุ จำนวนบุตร และตำแหน่งงาน ต่างกันมีระดับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลของชีวิตและทำงาน, อุตสาหกรรมการผลิต สงขลา

Abstract

The purposes of this research were to study level and compare Work-life Balance of Employees in Canned Food Processing Sectors, A Case Study of 3 Large Enterprises in Songkhla Province. The research sample was 258 personnel. Questionnaire was used to collect the data and statically analyzed by Percentage, Mean, Standard Deviation, T-test and F-test. The results were as follows 1) The level of Work-life Balance of Employees is at a high level 2) Employees having a different ages, the number of children and the workstations have a balance of life and work. Overall and individual differences were statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work-life Balance, Canned Food, Songkhla



บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้กล่าวถึงกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศไทยที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบในการบริหารจัดการ เศรษฐกิจโลกทั้งด้านการค้า การลงทุน การเงิน สิ่งแวดล้อม และสังคมเพื่อการจัดระเบียบใหม่ที่สำคัญของโลก (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) สถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลต่อสภาพการทำงานขององค์กร เช่นเดียวกัน ดังความเห็นของ สุวิมล บัวผัน (2554) ซึ่งได้กล่าวว่า สภาพการทำงานของคนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในอดีตเป็นอย่างมากพนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้น จนทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว หากองค์กรต้องการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถและมีความรู้ให้ปฏิบัติงานในองค์กรนานๆ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องดูแลพนักงานของตนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี มิฉะนั้นอาจทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตการทำงานและทำให้ลาออกจากองค์กรไปแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่าให้กับพนักงานเอง ซึ่งประเด็นดังกล่าวคือ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพกับชีวิตด้านอื่นๆ ของคน (นิตินัย หมีสอาด, 2556)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน จากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน (พิชิต เทพวรรณ, 2556)

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง ศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน องค์กรที่ศึกษาสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ก่อเกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรจะได้ไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง ศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง ศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานส่วนบุคคลของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

สถานส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน มีระดับความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน



นิยามศัพท์เฉพาะ

ความสมดุลของชีวิตและทำงาน หมายถึง ความเอื้ออำนวยของการมีทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัวต่อภาระในการทำงาน และความเอื้ออำนวยของการมีทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหาร และจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้ง ด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคณานั้นได้หรือไม่เพียงใด (หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ พิเชิต เทพวรรณ (2556) ซึ่งกล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และภาระความรับผิดชอบของตนที่ดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวให้สอดคล้องประสานสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน จากความสามารถในการจัดการบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ความสำคัญของสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

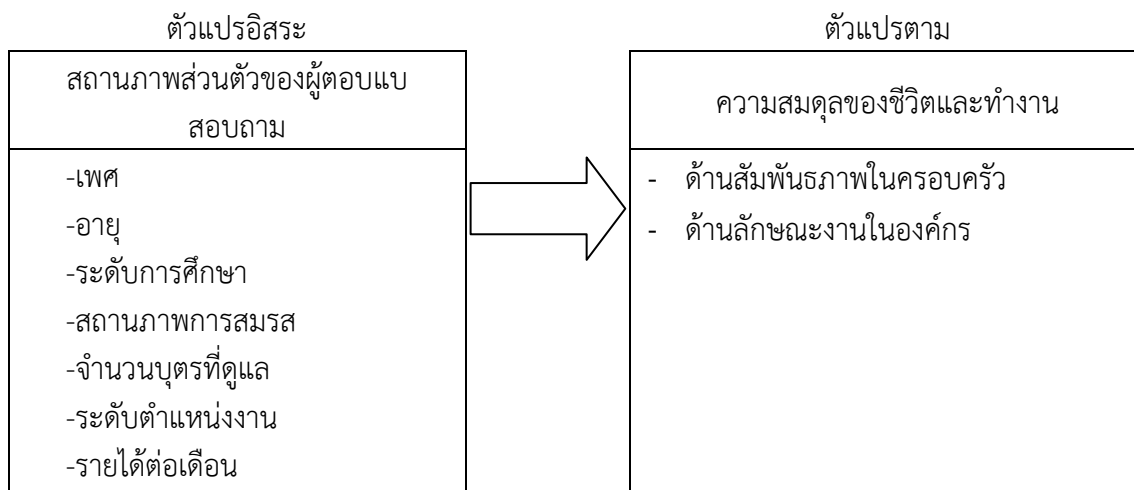
หทัยทิพย์ ลีวสงวน (2555) ได้ให้ความคิดว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานใน ความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานได้

Merrill&Merrill (2546) กล่าวว่าถึงองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัวเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม 3) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิตดังนั้นทุกคน จึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต 4) ด้านการเงินเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัวและเวลา 5) ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้าน สติปัญญา และการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

จากความเป็นมา ความหมาย และความสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยขอเสนอว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ว่ามี ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานเป็นอย่างมากหากองค์กรใดไม่ตระหนักถึง

การบริหารเพื่อสร้างในประเด็นดังกล่าวนี้อาจส่งผลให้เกิดปัญหาการรักษาพนักงานให้คงอยู่และมีความผูกพันกับองค์กรได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรกลุ่มและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสัญชาติไทยทั้งหมดของ 3 บริษัท คือ บริษัท โชติวัฒน์ อุตสาหกรรมการผลิต จำกัด บริษัท สงขลาแคนนิ่ง (มหาชน) บริษัทแปซิฟิค แปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด จำนวน 780 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และการสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

การศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกานันท์, 2546) ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเมื่อขนาดประชากรเท่ากับ 780 คน จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 258 คน แล้วทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยวิธีกำหนดโควตา ตามระดับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุม ตำแหน่งหัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งสิ้น 258 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสัมพันธภาพในครอบครัวและความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานในองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบ มาตรฐานค่า (Rating Scale) แบบลิเคอร์ท (Likert-Type Scale) ชนิด 5 ระดับ คือ น้อยอย่างยิ่ง น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด



การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่างๆ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม วัตถุประสงค์ และนิยามศัพท์ที่กำหนด

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย พบว่าความสมดุลของชีวิตและทำงาน 1) ด้านสัมพันธภาพในครอบครัว เท่ากับ .72 2) ด้านลักษณะงาน เท่ากับ .78

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วย คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ในการศึกษา ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน

2. การศึกษาเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิต จังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานส่วนบุคคลของพนักงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานทุกแผนกตั้งแต่พนักงานทั่วไปจนถึงผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป ได้จำนวน จำนวน 258 คน ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มากที่สุด คือ เพศหญิง ร้อยละ 56.59 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี ร้อยละ 41.86 สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 55.04 สถานภาพสมรส ร้อยละ 69.38 มีบุตร 1-2 คน ร้อยละ 59.69 ระดับตำแหน่งงานกลุ่มหัวหน้างาน ร้อยละ 51.55 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 76.74

ระดับและการเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ได้ผลการวิจัยตามตาราง 1-11

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน

ประเด็น	\bar{X}	SD	ระดับ
ความพึงพอใจในชีวิต	3.74	0.37	มาก
ความพึงพอใจในงาน	3.81	0.46	มาก
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	3.77	0.32	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ภาพรวมได้ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 ระดับมาก ประเด็นเรื่องความพึงพอใจในชีวิต ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ระดับมาก และประเด็นเรื่องความพึงพอใจในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

ประเด็น	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจในชีวิต	ชาย	112	3.73	0.37	-.259	.796
	หญิง	146	3.75	0.36		
ความพึงพอใจในงาน	ชาย	112	3.77	0.43	-1.208	.228
	หญิง	146	3.84	0.48		
ความสมดุลของชีวิตและ การทำงาน	ชาย	112	3.75	0.30	-1.010	.314
	หญิง	146	3.80	0.33		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.656	3	.885	7.112*
	ภายในกลุ่ม	31.623	254	.125	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.206	3	.069	.326
	ภายในกลุ่ม	53.358	254	.210	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและ การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.083	3	.361	3.645*
	ภายในกลุ่ม	25.164	254	.099	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม และประเด็นความพึงพอใจในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe แสดงได้ตามตาราง 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในรายด้านที่พบ ความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนก ตามอายุ

ประเด็น	อายุ	18-24 ปี	25-34 ปี	35-44 ปี	45-60 ปี
ความพึงพอใจในชีวิต	\bar{X}	4.06	3.68	3.70	3.84
	18-24 ปี	4.06	-	.374*	.352*
	25-34 ปี	3.68	-	.022	.160
	35-44 ปี	3.70	-	-	.139
	45-60 ปี	3.84	-	-	-
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	3.98	3.74	3.76	3.84
	18-24 ปี	3.98	-	.240*	.223
	25-34 ปี	3.74	-	.017	.103
	35-44 ปี	3.76	-	-	.086
	45-60 ปี	3.84	-	-	-

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีอายุ ช่วง 18-24 ปี มีความพึงพอใจในชีวิตสูงกว่า พนักงานที่มีอายุ ช่วง 25-34 ปี และ ช่วง 35-44 ปี และภาพของความสมดุลของชีวิตและการทำงานพนักงานที่มีอายุ ช่วง 18-24 ปี สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ ช่วง 25-34 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกระดับการศึกษา

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.451	2	0.225	1.699
	ภายในกลุ่ม	33.829	255	0.133	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.851	2	0.426	2.059
	ภายในกลุ่ม	52.712	255	0.207	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.496	2	0.248	2.455
	ภายในกลุ่ม	25.751	255	0.101	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม และรายประเด็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.409	3	0.136	1.022
	ภายในกลุ่ม	33.871	254	0.133	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.352	3	0.117	0.561
	ภายในกลุ่ม	53.211	254	0.209	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.347	3	0.116	1.134
	ภายในกลุ่ม	25.9	254	0.102	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม และรายประเด็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.691	2	0.346	2.625
	ภายในกลุ่ม	33.588	255	0.132	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.063	2	0.532	2.582
	ภายในกลุ่ม	52.5	255	0.206	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.809	2	0.404	4.054*
	ภายในกลุ่ม	25.438	255	0.1	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตรต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe แสดงได้ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนก ตามจำนวนบุตร

ประเด็น	จำนวนบุตร	ไม่มี	1-2 คน	3-4 คน	
		\bar{X}	3.81	3.78	3.56
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ไม่มี	3.81	-	.028	.250*
	1-2 คน	3.78	-	-	.222*
	3-4 คน	3.56	-	-	-

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานที่มีจำนวนบุตร 3-4 คน มีความสมดุลของชีวิตและการทำงานต่ำกว่า พนักงานไม่มีบุตรและมีบุตร 1-2 คน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	1.377	3	0.459	3.544*
	ภายในกลุ่ม	32.902	254	0.13	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.537	3	0.179	0.857
	ภายในกลุ่ม	53.027	254	0.209	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.811	3	0.27	2.698*
	ภายในกลุ่ม	25.436	254	0.1	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม และประเด็นความพึงพอใจในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับผลการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยค่าสถิติ Scheffe แสดงได้ตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน ในรายด้านที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มจำแนก ตามระดับตำแหน่งงาน

ประเด็น	อายุ	ผู้บริหารระดับสูง	ผู้จัดการ	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่	
ความพึงพอใจใน		\bar{X}	4.06	3.68	3.70	3.84
	ผู้บริหารระดับสูง	4.06	-	.374*	.352*	.213
	ผู้จัดการ	3.68	-	-	.022	.160
	หัวหน้างาน	3.70	-	-	-	.139
	เจ้าหน้าที่	3.84	-	-	-	-

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานสูงกว่า พนักงานตำแหน่งผู้จัดการและหัวหน้างาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความพึงพอใจในชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.624	4	0.156	1.173
	ภายในกลุ่ม	33.655	253	0.133	
	รวม	34.279	257		
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.38	4	0.095	0.452
	ภายในกลุ่ม	53.183	253	0.21	
	รวม	53.564	257		
ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.462	4	0.116	1.134
	ภายในกลุ่ม	25.785	253	0.102	
	รวม	26.247	257		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม และรายประเด็นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา สรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตในพื้นที่จังหวัดสงขลา ภาพรวมระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ซึ่งหากจะยกระดับความสมดุลดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยให้สูงขึ้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร โดยมีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมในด้านนี้ให้ชัดเจน ทำให้ผลที่ออกมานั้นพนักงานยังมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา สมควร (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมืองภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยพนักงานด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ ต่างกันมีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็นไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะลักษณะงานขององค์กรต่าง ๆ เป็นงานที่สามารถกระทำได้ทุกเพศ รวมทั้งสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ ที่เพียงพอ พนักงานไม่ได้นำมาเป็นปัจจัยชี้้นำขณะทำงาน ดังนั้น ความสมดุลของชีวิตและการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร (2555) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ซึ่งผลวิจัยพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วน



บุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ สถานภาพสมรส อายุงานและรายได้ จะมีระดับความสมดุลในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตน์ (2548) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ เจตน์ รัตนจินะและคณะ (2559) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัย มิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า อายุ ระดับการศึกษาที่มีผลต่อสมดุลงานและชีวิตไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว

3. พนักงานที่มีอายุ จำนวนบุตร และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายประเด็น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะระบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีการแบ่งชนชั้นจึง รวมทั้งช่วงอายุ และภาระที่ต้องเลี้ยงดูครอบครัว ที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงาน แตกต่างกันด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิมล บัวผัน (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงานและทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ธุรการ มีค่าเฉลี่ยของทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงานมากกว่าที่ไม่ใช่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลเพื่อไปส่งเสริมความความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยการกำหนดนโยบายที่ยืดหยุ่น ให้เหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 พนักงานควรบริหารจัดการด้านเวลาให้เหมาะสม พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของงานที่ต้องทำงานให้เสร็จก่อนและหลัง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยสามารถศึกษาค้นหาโมเดลเชิงสาเหตุเพื่อครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ผู้วิจัยสามารถศึกษาให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตในที่ทำงานกับผลสำเร็จขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

เจตน์ รัตนจินะ, ธนะภูมิ รัตนานุกพงศ์, พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 60(5), 509 – 521.

นิตินัย หมีสอาด. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (วิชาเอกการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



- ปริญดา สมควร. (2557). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง*. สารนิพนธ์ รม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปิยะนาถ มณีบุตร และวัชรินทร์มูทาทรัตน์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สารนิพนธ์ วท.ม. (สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์:แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุวิมล บัวผัน. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. สารนิพนธ์ รส.ม. (สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานกรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก*. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Merrill & Merrill. (2546). *Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York : McGraw-Hall.