

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

หทัยทิพย์ ลิวสงวนกุลธร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน
ชื่อผู้ศึกษา	กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
ปริญญา	นางสาวหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	การจัดการทรัพยากรมนุษย์
ปีการศึกษา	อาจารย์ ดร.สุวรรณี เขมาวุฒานนท์
	2555

---

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก กลุ่มประชากรศาสตร์เป็นพนักงานจำนวน 55 คน ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ที่ครอบคลุมใน 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows และทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 18 คน เป็นพนักงาน 15 คน ผู้บริหาร 3 คน โดยใช้คำถามให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานและประมวลผลหาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

## จากการศึกษาพบว่า

จากผลการศึกษาในเชิงปริมาณโดยการตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากมีสมดุลชีวิตในด้านครอบครัวและสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาในเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า พนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีแต่มีในบางด้านที่ต้องมีการส่งเสริมให้กับพนักงานเพิ่มเติม เช่นในด้านสุขภาพอนามัย ในการส่งเสริมในเรื่องการออกกำลังกาย สถานที่ในการผ่อนคลายในระหว่างวัน ทั้งยังแสดงความคิดเห็นในเรื่องเวลาทำงาน ที่ควรมีการยืดหยุ่นเวลาการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝากส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ยังมีด้านที่พนักงานเห็นว่ายังมีน้อยไปควรที่จะมีการปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่นในด้านครอบครัว ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและครอบครัวพนักงานเพิ่มขึ้น ด้านสติปัญญา ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่มีประโยชน์และตรงกับสายงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่นการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายเพื่อสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดี ให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น สามารถนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานได้โดยการส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านครอบครัว การจัดให้องค์กรและครอบครัวพนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงคนในครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของครอบครัวพนักงาน

2. ด้านสติปัญญา ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ทัดเทียมกับองค์กรชั้นนำอื่นๆ ดังตัวอย่าง ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ต่าง ๆ เพื่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งไปอบรม และพัฒนาต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาหรือเงินเพิ่มตามวิชาชีพ

3. ด้านสุขภาพอนามัย การให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสุขภาพของพนักงานที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดหาสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายในเวลางาน เช่น การจัดหาส่วนหย่อม การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน

ในส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ถึงแม้จากผลการศึกษาพนักงานจะมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ควรมีนำมาทบทวนและผลักดันนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความต้องการและสอบถามความพึงพอใจของพนักงานต่อนโยบายปัจจุบันที่มีอยู่เพื่อการปรับปรุงให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีสมดุลชีวิตกับการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการทำงาน จากการสัมภาษณ์นั้นพนักงานได้ยกตัวอย่างการจัดการการทำงานไว้ว่า "ในการทำงานการกระจายงานและปริมาณพนักงานที่มากเพียงพอต่อปริมาณงาน โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์หาค่างาน และกำหนดการทำงานในแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้พนักงานรับผิดชอบงานมากเกินไป"

ด้านเวลาการทำงาน พนักงานได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า "หากมีการปรับเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นขึ้น โดยไม่ต้องลดชั่วโมงการทำงาน แต่ปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกได้ตามความเหมาะสมแต่พนักงานยังคงต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่องค์กรกำหนด ก็จะทำให้การทำงานและการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวดีขึ้นอีก"

ด้านการเงิน พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า "ควรมีการทำสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน"

ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจความพึงพอใจในด้านต่างๆของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการบริหารคนขององค์กร เพื่อการธำรงรักษา และการดูแลพนักงานต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากความช่วยเหลือและกรุณาจากบุคคลหลายท่านในการให้ข้อมูล คำแนะนำ คำปรึกษา ความคิดเห็น และกำลังใจตลอดจนช่วยเหลือในการประสานงานและการประมวลผลข้อมูลการวิจัย

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สุรจันท์ เขมาวุฒานนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง ที่คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตรวจสอบแก้ไขในส่วนที่บกพร่อง ตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในทุกขั้นตอน

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และพนักงาน สถาบันคุ้มครองเงินฝาก ทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ รวมทั้งเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณมารดา พี่ชาย และญาติสนิทที่คอยสนับสนุนส่งเสริม และคอยกระตุ้นเตือน อีกทั้งเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาในการทำเล่มการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตลอดมา และพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้ศึกษา เพื่อนทุกคนที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดการศึกษาจนกระทั่งเล่มการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความสำคัญและผลกระทบของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
สมมุติฐานในการวิจัย.....	3
ขอบเขตในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ประวัติความเป็นมาขององค์กร.....	7
ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	13
ความสำคัญของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	13
ผลกระทบของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	14
ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	15

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ผลงานวิจัยต่างประเทศ.....	16
ผลงานวิจัยภายในประเทศ.....	17
3. ระเบียบวิธีการศึกษา	
วิธีดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ.....	19
ประชากร.....	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	19
การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ.....	20
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
วิธีดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	23
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงสำรวจ.....	27
การทดสอบสมมุติฐาน.....	39
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	55
5. สรุปอภิปรายผลการวิจัย	
สรุปผลวิจัย.....	61
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	65
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	66
บรรณานุกรม.....	67



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ก. แบบสอบถาม .....	69
ข. คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์.....	75
ค. ตารางการสัมภาษณ์.....	76
ประวัติผู้ศึกษา.....	77

## สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1. ตารางค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน.....	21
2. ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	26
3. ตารางแสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลการทำงาน.....	29
4. ตารางค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน.....	31
5. ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานจำแนก เป็นรายข้อ.....	32
6. ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านครอบครัว จำแนก เป็นรายข้อ.....	34
7. ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา จำแนก เป็นรายข้อ.....	35
8. ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงิน จำแนก เป็นรายข้อ.....	37
9. ตารางระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสติปัญญา จำแนก เป็นรายข้อ.....	38
10. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ.....	40
11. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	41
12. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ.....	41
13. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	42
14. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	42
15. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร.....	43
16. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร.....	44
17. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามจำนวนสมาชิกที่อยู่ ในความดูแล.....	45
18. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามจำนวนสมาชิกที่ อยู่ในความดูแล.....	45
19. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน.....	46
20. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงาน.....	47
21. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	47
22. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	48

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า	
23. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน.....	49
24. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน.....	49
25. ตารางผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลชีวิตในการทำงานจำแนกตามจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน.....	50
26. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	51
27. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้.....	51
28. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน.....	52
29. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน.....	53
30. ตารางความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี.....	54
31. ตารางค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี.....	54
32. ตารางผลการสัมภาษณ์พนักงาน.....	56
33. ตารางผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร.....	59

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร

“มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า” และเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ อย่างมากมายทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเห็นได้จากประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพจะมีอัตราการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และนำองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรที่มีคุณค่าเหล่านี้สามารถนำทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญ

การเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่างๆ ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรและเพื่อความอยู่รอดในโลกธุรกิจ กลยุทธ์ที่สำคัญประการหนึ่งที่องค์กรเลือกใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อความอยู่รอดในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ คือการให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กรในการตอบสนองต่อเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว

ด้วยสภาพการทำงานของคนในปัจจุบันนี้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น จนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ดังนั้นคนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาด้านงานและชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตส่วนตัวมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรและพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน, Glezer H & Wolcott (2542) เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่อสถาบันทรัพยากรมนุษย์ (Family interference with work: FIW) หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว (Work interference with family: WIF) ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict or family-work conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งพนักงาน ครอบครัว และองค์กร เช่นผลต่อชีวิตและครอบครัวพบว่ามีความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น ผลต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานสูงขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีผลผลิตต่ำลง Fu & Shaffer (2544) , Allen (2543) ดังนั้นการที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะ

ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เมื่อพนักงานมีสมดุลชีวิตดีสุขภาพจิตก็ดีตามความร่วมมือในการทำงานก็จะสะดวกและง่ายขึ้น ความสำคัญในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวต่อไป

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทที่แตกต่างกันไปในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น บุคคลที่สถานะโสดและบุคคลที่แต่งงาน มีครอบครัว มีบุตรหลานต้องดูแล บุคคลที่อยู่ในช่วงการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เริ่มงานใหม่ หรือใกล้วัยเกษียณ ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความสมดุลและการทำงาน นอกจากนี้บุคคลที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันย่อมมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน และความสมดุลในชีวิตและการทำงานยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและการบริหารในแต่ละองค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่ได้สนับสนุนว่าองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานนั้น จะช่วยในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพสามารถชำระรักษาพนักงานไว้ได้ และยังทำให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกลดลงได้, Wise & Bond (2546) Woodland ,(2546) Hutton, (2548)

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงานมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือการทำอะไรที่จะสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในทุกภาคส่วนขององค์กรได้

สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกันเช่น ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานได้, จันท์เจริญสุข (2537)

สถาบันคุ้มครองเงินฝากเป็นองค์กรหนึ่งที่ผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลพนักงานให้มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับการทำงานและเป็นการชำระค่ารักษาพนักงานของสถาบัน โดยผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีสมดุล ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งได้กล่าวไว้ในการประชุมพนักงานประเดือนกันยายน 2555 ณ วันที่ 3 กันยายน 2555 โดยเน้นให้

พนักงานทำงานในเวลางาน เพื่อไม่ให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา จะได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงระดับของสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อชีวิตการทำงาน ซึ่งพนักงานในองค์กรมีปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้องค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และจะได้ส่งเสริมการดูแลพนักงานตามปัจจัยที่พนักงานในองค์กรต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงานในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

6. เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
7. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
8. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

### สมมุติฐาน

ในการศึกษาวิจัย กรณีศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

### ตัวแปรอิสระ

#### ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. จำนวนบุตร
5. จำนวนสมาชิกในครอบครัว

#### ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่

1. อายุงาน
2. ระดับตำแหน่งงาน
3. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน
4. รายได้
5. จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน
6. จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี

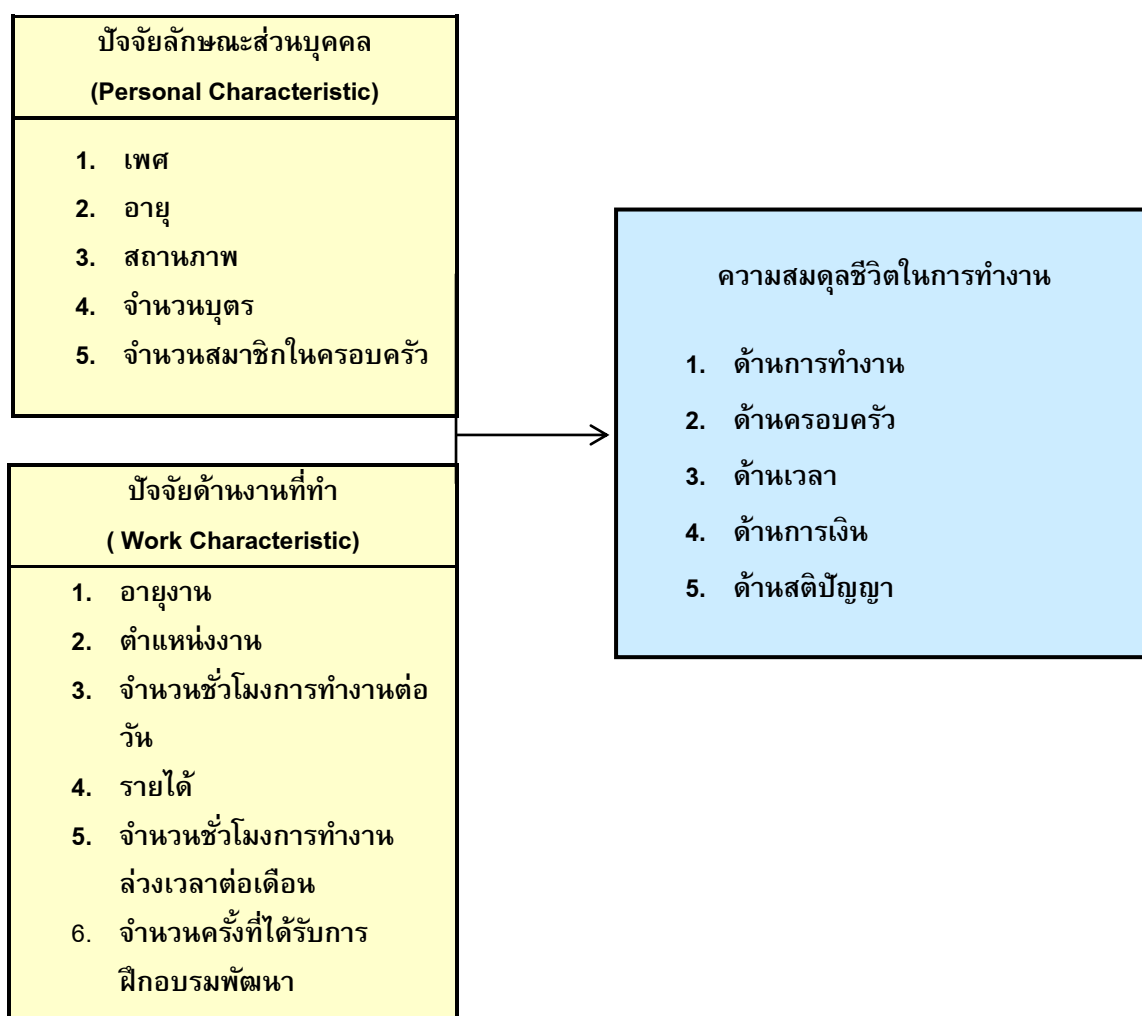
### ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้แก่

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

## กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม





## คำนิยาม

**องค์กร** หมายถึง สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

**พนักงาน** หมายถึง พนักงานทุกระดับชั้นของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะเฉพาะบุคคลของพนักงานในองค์กร ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว

**ปัจจัยด้านการทำงาน** หมายถึง ลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานในองค์กร ประกอบไปด้วย อายุงาน ตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน รายได้ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี

**สมดุลชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้กับเวลาของชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความต้องการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชีวิต เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร ครอบครัว และตนเอง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
2. เพื่อนำปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานได้จากการศึกษา เป็นข้อมูลในส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการดูแลด้านสมดุลชีวิตกับการทำงานทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของพนักงานทุกคน
3. เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานทุกคน ทั้งให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงานในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาประกอบ การศึกษาครั้งนี้

1. ประวัติความเป็นมาขององค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน
3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ประวัติความเป็นมาขององค์กร

ชื่อภาษาไทย	สถาบันคุ้มครองเงินฝาก (สคฝ.)
ชื่อภาษาอังกฤษ	Deposit Protection Agency (DPA)
ลักษณะกิจการ	องค์กรของรัฐ

#### ตราสัญลักษณ์



#### ประวัติองค์กร

สถาบันคุ้มครองเงินฝาก (สถาบัน) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2551 เป็นต้นมา มีหลักการสำคัญในการให้ความคุ้มครองผู้ฝากให้ได้รับเงินฝากคืนโดยเร็ว ในกรณีที่สถาบันการเงินล้ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ฝากรายย่อยที่เป็นผู้ฝากส่วนใหญ่ในระบบ ที่มีเงินฝากไม่เกินวงเงินคุ้มครอง เพื่อไม่ให้ผู้ฝากได้รับผลกระทบเมื่อสถาบันการเงินแห่งใดแห่งหนึ่งมีปัญหา การกำหนดจำนวนเงินคุ้มครองไว้ชัดเจนจะบรรเทาความตื่นตระหนกเมื่อมีข่าวเกี่ยวกับสถาบันการเงิน ผู้ฝากไม่มีความจำเป็นต้องเร่งถอนเงินที่อาจทำให้เกิดปัญหาขาดความเชื่อมั่นลุกลามต่อเนื่องในลักษณะลูกโซ่

ในอดีต ประเทศไทยไม่มีระบบคุ้มครองเงินฝากที่ชัดเจน การดูแลผู้ฝากเงินขึ้นกับนโยบายของทางการในแต่ละสถานการณ์ จบจนปี 2540 เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเงินขั้นรุนแรง คณะรัฐมนตรีจึงได้ประกาศให้ความคุ้มครองผู้ฝากและเจ้าหน้าที่เต็มจำนวน โดยกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงินเป็นผู้รับหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งได้ก่อภาระต่อทางการอย่างมาก ที่รัฐบาลต้องออกพันธบัตรชดเชยความเสียหายอันเป็นการใช้เงินภาษีจำนวนมากมาสนับสนุนภาคการเงิน

ในปี 2546 ระบบเศรษฐกิจและระบบสถาบันการเงินของประเทศไทยเริ่มฟื้นตัว และมีเสถียรภาพขึ้นเป็นลำดับ ธปท. จึงได้นำเสนอกระทรวงการคลังว่าตั้งแต่กลางปี 2547 เป็นต้นไป เป็นเวลาที่เหมาะสมในการบังคับใช้ร่างกฎหมายและจัดตั้งสถาบัน อย่างไรก็ตามร่างกฎหมายดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชนผู้ฝากเงินโดยตรง จึงได้มีการพิจารณาบทบัญญัติต่าง ๆ อย่างละเอียดรอบคอบ และในที่สุดร่างพระราชบัญญัติสถาบันคุ้มครองเงินฝากได้ผ่านการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2550 และลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551 โดยมีผลใช้บังคับ 180 วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งตรงกับวันที่ 11 สิงหาคม 2551

## บทบาท

สถาบันคุ้มครองเงินฝากเป็นองค์กรของรัฐที่จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ ปี 2551 ตามพระราชบัญญัติสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พ.ศ. 2551 เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ผู้ฝากเงินในสถาบันการเงิน โดยเฉพาะผู้ฝากเงินรายย่อยที่เป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศที่อาจจะไม่สามารถเข้าถึงข่าวสารทางการเงินได้อย่างเพียงพอ ในกรณีที่สถาบันการเงินซึ่งอยู่ภายใต้ความคุ้มครองถูกปิดกิจการ ผู้ฝากเงินจะได้รับเงินฝากคืนจากสถาบันคุ้มครองเงินฝากอย่างรวดเร็วภายใต้วงเงินและภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนเงินฝากที่มีจำนวนเกินวงเงินจ่ายคืนดังกล่าว จะได้รับคืนเพิ่มเติมจากการชำระบัญชีสถาบันการเงินที่ปิดกิจการ

## หน้าที่หลักของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

1. คุ้มครองเงินฝากให้แก่ผู้ฝากเงิน โดยจ่ายคืนเงินให้แก่ผู้ฝากโดยเร็วเมื่อสถาบันการเงินปิดกิจการ
2. เก็บเงินนำส่งจากสถาบันการเงินที่ได้รับความคุ้มครอง เพื่อสะสมไว้เป็นกองทุนคุ้มครองเงินฝาก สำหรับใช้ในการจ่ายคืนเงินให้แก่ผู้ฝากเงินตามวงเงินและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด หากสถาบันการเงินใดถูกปิด
3. ชำระบัญชีสถาบันการเงินที่ถูกปิด และนำเงินที่ได้รับจากการชำระบัญชี จ่ายคืนให้แก่ผู้ฝากในกรณีที่มีเงินฝากเกินวงเงินที่กำหนด

### ประโยชน์ของการมีระบบคุ้มครองเงินฝาก

1. ประโยชน์ต่อผู้ฝากเงิน : เงินฝากในสถาบันการเงินที่อยู่ภายใต้ระบบนี้ได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ฯ โดยอัตโนมัติ ผู้ฝากไม่ต้องกังวล หรือ ดำเนินการใดๆ เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองเงินฝาก เมื่อสถาบันการเงินใดถูกเพิกถอนใบอนุญาต ผู้ฝากจะได้รับเงินคืนอย่างรวดเร็ว อีกทั้ง จะส่งเสริมให้ผู้ฝากเงินติดตามข่าวสารหาข้อมูลทางการเงินมากขึ้น
2. ประโยชน์ต่อระบบการเงิน : สถาบันการเงินมีความเข้มแข็ง มีการแข่งขันเสรีตามกลไกตลาด ซึ่งจะส่งผลให้ต้นทุนทางการเงินมีความเหมาะสม
3. ประโยชน์ต่อภาครัฐ : ภาครัฐไม่ต้องใช้เงินภาษีของประชาชนมาจ่ายเงินให้แก่ผู้ฝาก

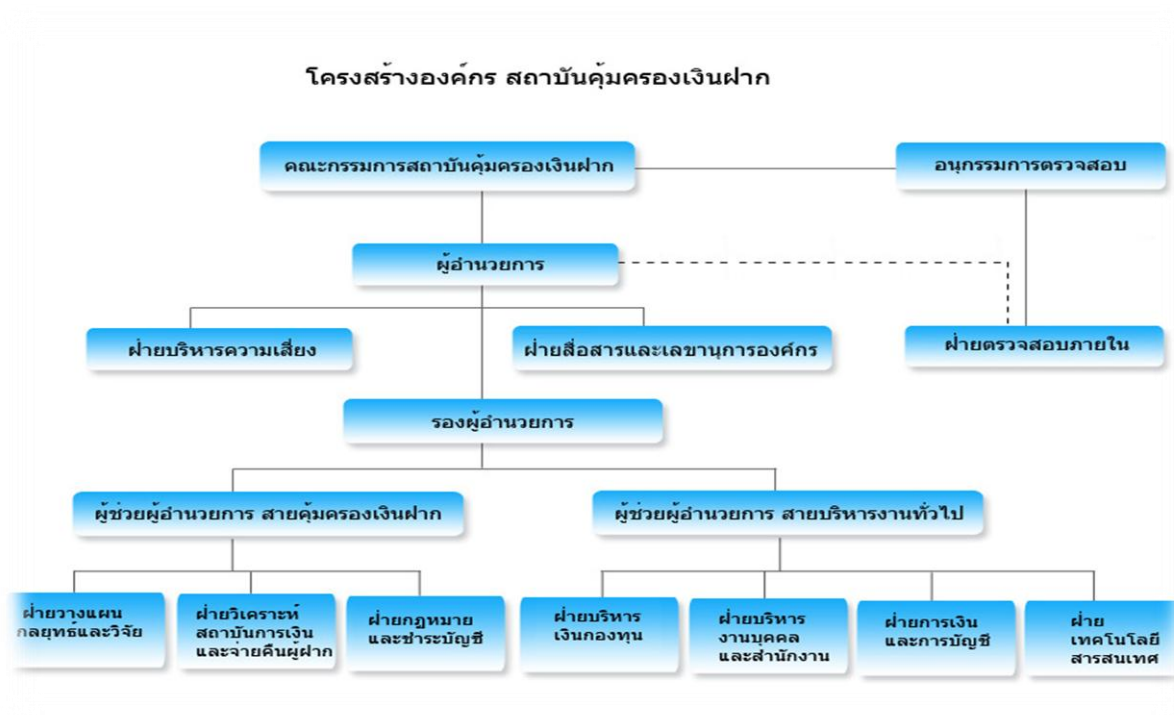
### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อถือ และมุ่งเสริมสร้างความมั่นคงและความมีเสถียรภาพของระบบสถาบันการเงิน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง ความมั่นใจของประชาชนในการออมและการใช้บริการของสถาบันการเงิน

### พันธกิจ

1. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบคุ้มครองเงินฝากแก่ผู้ฝากเงิน สถาบันการเงิน และหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ
2. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างเสถียรภาพของระบบสถาบันการเงิน
3. สร้างระบบการเรียกเก็บเงินนำส่งจากสถาบันการเงินที่เหมาะสม รวมทั้งดูแล และบริหารเงินกองทุนคุ้มครองเงินฝากให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. สร้างความพร้อมของระบบข้อมูลเพื่อความเป็นธรรมของระบบการคุ้มครองและกระบวนการจ่ายเงินฝากที่ถูกต้อง รวดเร็ว
5. ดำเนินงานและบริหารสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงมาตรฐานสากลที่สมาคมคุ้มครองเงินฝากระหว่างประเทศเสนอแนะเอาไว้

## โครงสร้างองค์กร



## จำนวนพนักงาน

ผู้อำนวยการ	จำนวน	1	คน
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสายคุ้มครองเงินฝาก	จำนวน	1	คน
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	จำนวน	3	คน
ฝ่ายสื่อสารและเลขานุการองค์กร	จำนวน	6	คน
ฝ่ายบริหารความเสี่ยง	จำนวน	4	คน
ฝ่ายวางแผนกลยุทธ์และวิจัย	จำนวน	4	คน
ฝ่ายวิเคราะห์สถาบันการเงินและจ่ายคืนผู้ฝาก	จำนวน	8	คน
ฝ่ายกฎหมายและชำระบัญชี	จำนวน	4	คน
ฝ่ายบริหารเงินกองทุน	จำนวน	4	คน
ฝ่ายบริหารงานบุคคลและสำนักงาน	จำนวน	8	คน
ฝ่ายการเงินและการบัญชี	จำนวน	6	คน
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	6	คน
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>จำนวน</b>	<b>55</b>	<b>คน</b>

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน

### 1. ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน

Walton (2518) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันโดยเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของบุคคลและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

Huse&Cumming (2523) กล่าวว่าความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาพักผ่อนส่วนตัว หมายถึง ภาวะ ของบุคคลที่มีความสมดุล ของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาดำเนินชีวิต การใช้เวลาว่าง การใช้เวลากับครอบครัว รวมไปถึงการมีเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

Delamotte&Takezawa (2527) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างกลมกลืนกัน โดยการทำงานเป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ ขณะเดียวกันต้องพยายามรักษาความสมดุลของความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของพนักงานให้มีความสอดคล้องกันมากที่สุด

Unstot (2527) กล่าวว่าการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความเครียดจากการทำงาน รวมถึงสภาพทางภูมิศาสตร์ และทำเลที่ตั้ง โดยสิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Hymen & Summers (2547) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำได้แก่คำว่า "งาน" "ชีวิต" และ "สมดุล" คำว่า "งาน" หมายถึงกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและกิจกรรมอื่น ที่ต้องทำนอกเวลางาน เช่นกิจกรรมที่ทำต่อเนื่องเกินเวลางานปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานจากชีวิตครอบครัวได้ เช่น เกษตรกรรม, งานค้าขายปลีก คำว่า "ชีวิต" หมายถึงการใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาสำหรับการสานสัมพันธ์ในครอบครัว คำว่า "สมดุล" หมายถึงการแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

Greenhaus (2546) กล่าวว่าสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium)

Hutton (2548) กล่าวว่าความมีสมดุลชีวิตกับการทำงานหมายถึง สมดุลใน 3 ส่วน คือ สมดุลด้านเวลาที่ทำให้ระหว่างงานกับชีวิต (Time balance) สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และสมดุลด้านระบบความพึงพอใจในงานและชีวิต (satisfaction balance)

Edwards & Rothbard (2543) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานคือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากมีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จะมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิตกับการทำงานโดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน

Hudson Highland Group (2548) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นระดับความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในหลากหลายบทบาทของชีวิตบุคคล

กรมแรงงานของประเทศนิวซีแลนด์ (Department of Labor of New Zealand; 2006) กล่าวถึงสมดุลชีวิตและการทำงานไว้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญซึ่งควรจะแบ่งงานต่างๆ ออกจากสิ่งอื่นๆ อย่างเหมาะสม เช่นการใช้เวลากับครอบครัวการมีส่วนร่วมในชุมชน งานอาสาสมัคร งานพัฒนาตนเอง เวลาว่างและการพักผ่อน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือน (2548) ได้อธิบายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน กล่าวคือ การมีทางเลือกในการสร้างความยืดหยุ่น มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้คนมุ่งความสนใจในงานขณะทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่จะทำให้บุคคลากรบรรลุความต้องการของชีวิต และความยืดหยุ่นดังกล่าวเป็นเสมือนกลยุทธ์ให้ความต้องการของบุคคลและธุรกิจมาบรรจบกัน

ดังนั้นสามารถสรุปความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆกัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด

### แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

Merrill & Merrill (2546) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนา ด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

### ความสำคัญของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

จากความหมายความสมดุลชีวิตกับการทำงานข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับคนทำงานในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิด และสำหรับองค์กรในปัจจุบันการปรับรูปแบบการบริหารการทำงานของพนักงานเพื่อตอบสนองความพึงพอใจเพื่อให้พนักงานได้บริหารหน้าที่และบทบาทต่างๆ ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถรักษาพนักงานไว้กับองค์กรได้ อีกทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน และสามารถลดต้นทุนขององค์กรได้อีกด้วย, จวงตระกูล (2552)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร จากการวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน : ความท้าทายและแนวทางแก้ปัญหา ที่กล่าวถึงการใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในการสนับสนุนความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางด้านการสร้างครอบครัว ความหลากหลายในความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างนายจ้าง โอกาสในการพัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในองค์กร, Lockwood (2546)

นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อีกด้วย เช่น องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาและคงอยู่กับองค์กรได้ สามารถลดอัตราการขาดงานการ



เปลี่ยนแปลงงานและอัตราการลาออกของพนักงาน พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน รวมไปถึง องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันได้อีกด้วย, Wise & Bond (2546), Woodland (2546) , Hutton (2548)

### ผลกระทบของความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การบริหารจัดการบุคคลากรสมัยใหม่ ไม่ได้เป็นเพียงแค่การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลแก่พนักงานเท่านั้น แต่การดูแลใส่ใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานและการจัดการกับปัญหาทางอารมณ์ รวมถึงการจูงใจพนักงาน เป็นข้อที่ควรปฏิบัติที่สำคัญ เพราะทั้งหมดจะส่งผลกระทบต่อทั้งพนักงานและองค์กรในที่สุด เพราะหากผู้บริหารสนใจเพียงตัวเลขการเติบโตหรือผลกำไรเพียงอย่างเดียวโดยละเลยกำลังคนที่มีอยู่ ซึ่งทำให้พนักงานมีความเครียดสะสม ความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะส่งผลให้ทำงานได้ดี แต่หากพนักงานเครียดมากเกินไป จะส่งผลให้ผลงานตก รวมทั้งจะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่แย่ง ขวัญ กำลังใจของพนักงานตกต่ำ หรือหากไม่มีความเครียดเลย พนักงานจะกลายเป็นคนเฉื่อยชา เพราะฉะนั้นหัวหน้าคือคนที่สามารถบริหารจัดการความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้โดยการกระตุ้นให้เกิดความเครียดในระดับที่พอดี จะทำให้พนักงานรู้สึกสนุก ทำหาย ผลงานจะออกมาเป็นที่น่าพอใจกระทั่งท้ายที่สุด คือ ผลประกอบการเป็นไปตามเป้าหมาย, ผู้จัดการรายสัปดาห์; ออนไลน์, (2553)

จากการศึกษาการทำงาน ชีวิต สุขภาพ (Work, Life & Health) ของประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้หลากหลายวิธี เช่น การเพิ่มความยืดหยุ่นของการทำงานเป็นกะมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนกะได้ การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ลดปริมาณงานที่มากและมีความซับซ้อนลง จากการศึกษาพบว่าความเข้มข้นของงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานปฏิบัติการณ์และผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการปริมาณงานเหล่านั้นให้เหมาะสมกับงานด้านอื่นๆ ได้ยาก อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความกดดันในการทำงานและยังส่งผลต่อการสรรหาและการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรอีกด้วย, Jocelyn & Jude (2547)

เพราะฉะนั้นผลของการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถกล่าวโดยสรุปได้หลายประการ กล่าวคือ การทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำ ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ไม่ว่าจะโรคร้ายไข้เจ็บ ความเหนื่อยล้าและความเครียด การทำงานมีโอกาสดเกิดความผิดพลาดและเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและการฝึกอบรมบุคคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือผลประกอบการขององค์กรตกต่ำ ทำลาย

ความสุขของพนักงานสมาชิกในครอบครัว บุคคลรอบข้างของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวหรือองค์กรและอาจก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมา ไม่ว่าจะเป็น ลูกติดยาเสพติด มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว การติดเพื่อน ติดเกมส์ การทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น

### ประโยชน์ของสมดุลชีวิตกับการทำงาน

แก้วเกียรติคุณ (2551) ปัจจุบันองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรมีหลายประการ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีรายงานส่วนใหญ่ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น

2. พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน จากการศึกษาของ Burke ในกลุ่มผู้บริหารชาย จำนวน 283 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าผู้บริหารที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงานมากกว่า มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า มีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า มีความเครียดในงานน้อยกว่า มีความสุขกายและอารมณ์ดีกว่า, Burke (2553), Hacker & doolen, (2546) สำหรับพนักงานหญิง รายงานส่วนใหญ่พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในชีวิตการทำงาน Bardoel (2542), Toth (2548)

3. พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น มีรายงานจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการทำงานกับผลิตภาพของบริษัท พบว่า บริษัทที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีการเติบโตของยอดขาย ผลตอบแทนของสินทรัพย์ และกำไรสูงกว่าบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ส่งผลให้ผลิตภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการดังต่อไปนี้

3.1. โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้การสื่อสาร และการประสานงานของพนักงานดีขึ้น ทำให้มีบูรณาการของงานทุก ๆ แผนกอย่างดี จึงส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น

3.2. โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานหลาย ๆ กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่ สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

3.3. โปรแกรมการดูแลสุขภาพสมาชิกในครอบครัว หรือ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่พนักงาน โปรแกรมเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการของพนักงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

และแรงจูงใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในการทำงานมีเพิ่มมากขึ้น และความสามารถในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

4. สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีรายงานการศึกษาที่สนับสนุนว่าองค์กรมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน จะช่วยส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิผล สามารถธำรงรักษาพนักงานไว้ได้ อัตราการขาดงาน ลาออกลดลง พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีความมุ่งมั่นผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเสมอภาพในงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

Saltzstein (2544) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีรายงานมากมาย ส่วนใหญ่ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

### ผลงานวิจัยต่างประเทศ

Warwich (2546) ได้กล่าวถึงสมดุลชีวิตกับการทำงาน ว่าเราให้คุณค่าและรางวัลกับพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็ยอมรับว่าคนเรายังต้องมีชีวิตด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือการใช้ชีวิตในสถานที่ทำงานด้วย จึงทำให้นโยบายขององค์กรมีขอบเขตที่ครอบคลุมไปถึงการช่วยให้ความต้องการทางธุรกิจและความต้องการส่วนบุคคลสอดคล้องลงตัวร่วมกัน โดยทางองค์กรกำหนดให้การทำงานมีลักษณะที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานสามารถสร้างสมดุลระหว่างอาชีพและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว

Canadian (2546) จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานชาวแคนาดาส่วนใหญ่ต้องการความสมดุลในด้านชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัว และงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสมดุลชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ยังชี้ให้เห็นว่าการลดช่องว่างของชีวิตการทำงานที่ขาดความสมดุลสามารถช่วยให้พนักงานใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขมากขึ้น ขณะเดียวกันยังสามารถเพิ่มผลิตผลในการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย

Kirsty (2547) เขียนบทความเรื่อง Juggling your job and family กล่าวว่า นักวิชาการผู้ที่ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน หรือสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมาจะมีแนวคิดและแนวทางในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่นอกเหนือการทำงานไว้ได้อย่างน่าสนใจ ได้แก่ การทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งมีหลายวิธี เช่น การทำงานแบบ Part-time การกระจายงาน การลดช่วงเวลาทำงานในแต่ละสัปดาห์ให้สั้นลงด้วยการเพิ่มเวลาทำงานในแต่ละวันให้มากขึ้น การทำงานจากที่บ้าน จากการศึกษาพบว่าบริษัทเหล่านั้นสามารถทำให้พนักงานเกิดความสุข และเป็นการกระตุ้นพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งเดิมมานาน และลดอัตราการลาป่วย

### ผลงานวิจัยภายในประเทศ

จิโนวัฒน์ (2549) ทำการศึกษาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้กลยุทธ์สมดุลชีวิตกับการทำงาน : เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพจากการทบทวนวรรณกรรม หลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและกลยุทธ์ของการนำสมดุลชีวิตกับการทำงานมาใช้ เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง สภาวะที่บุคคลสามารถบริหารจัดการรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน สุขภาพ การใช้เวลาว่าง ชีวิตครอบครัวและความรับผิดชอบด้านอื่น ๆ ของตนเองได้อย่างลงตัว และมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้สมดุลทางผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและตนเอง และในประเทศตะวันตก ที่ได้นำเอากลยุทธ์สมดุลชีวิตกับการทำงานไปใช้ในองค์กรพบว่าการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของกลยุทธ์ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ลดการลางาน การขาดงาน การลาออก อีกทั้งยังเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้

มณีบุตร และ มุททาร์ตัน (2548) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ของนักศึกษาภาคพิเศษ : ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท ของสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ ที่ยังคงสภาพเป็นนักศึกษาในปีการศึกษา 2547 และกำลังศึกษาในหลักสูตรต่างๆของสถาบันจำนวน 9 หลักสูตร จำนวน 5,472 คน

ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานเป็นสภาวะของการบริหารจัดการรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน สุขภาพ การใช้เวลาว่าง ชีวิตครอบครัวและภาระความรับผิดชอบด้านอื่น ๆ ของตนเองได้อย่างลงตัวและมีประสิทธิภาพ สูงสุด ภายใต้ความสมดุลทางผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและตนเอง ซึ่งจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน ของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน และประเภทองค์กรไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ ส่วนปัจจัยทางด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาการทำงาน และสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในระดับปานกลาง

หนูบุตร (2553) ทำการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี: เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ รูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดี 39 ฝ่าย/แผนก จำนวน 218 คน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มีของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูคนในครอบครัว ระดับตำแหน่ง เวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนกและจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานตามลำดับ

สรุปจากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ทั้งยังเป็นกลยุทธ์ในการธำรงรักษานักงานให้คงอยู่และมีความผูกพันกับองค์กรได้อีกด้วย จากการศึกษาผลงานวิจัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่ทำ การใช้ชีวิตของพนักงานแต่ละคนมีรูปแบบและความพึงพอใจที่แตกต่างกันทำให้แต่ละคนมีสมดุลชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลวิจัยที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน แต่ปัจจัยด้านการทำงานเช่น เวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบัน  
คุ้มครองเงินฝาก แบ่งการศึกษาเป็น 2 วิธี ได้แก่ เชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถาม เชิง  
คุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์

1. การศึกษาเชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถาม (Quantitative Research) เพื่อที่จะ  
นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมบูรณ์ โดยผู้วิจัยมีวิธีการ  
ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.3 การออกแบบเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ
- 1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากจำนวน  
ทั้งสิ้น 55 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแจกให้แก่  
ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกรอกคำตอบ โดยแบ่งเนื้อหาคำถาม  
ออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร, จำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็น  
ลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ประกอบด้วย อายุงาน, ตำแหน่งงาน, ชั่วโมงการทำงาน, รายได้, ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา,

จำนวนการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งครอบคลุมตัวแปร ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยถามเรื่องดังต่อไปนี้

1. ด้านการทำงาน	จำนวน	6	ข้อ
2. ด้านครอบครัว	จำนวน	6	ข้อ
3. ด้านเวลา	จำนวน	6	ข้อ
4. ด้านการเงิน	จำนวน	6	ข้อ
5. ด้านสติปัญญา	จำนวน	6	ข้อ

โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามลำดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ปานกลาง, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ค่าระดับ 5	หมายความว่า	ความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าระดับ 4	หมายความว่า	ความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับเห็นด้วย
ค่าระดับ 3	หมายความว่า	ความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับปานกลาง
ค่าระดับ 2	หมายความว่า	ความสมดุลชีวิตกับการทำงานในระดับไม่เห็นด้วย
ค่าระดับ 1	หมายความว่า	ความสมดุลชีวิตกับการทำงานไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ด้านความคิดเห็นอื่นๆ

#### การออกแบบและพัฒนาเครื่องมือ

แนวทางการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารด้านวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบ่งลักษณะของข้อความในแบบสอบถามเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบโดยคำถามแต่ละข้อในแบบสอบถามส่วนที่ 3 มีคำตอบให้เลือกตอบในลักษณะประเมินค่า เป็น 5 ระดับ ซึ่งลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) การตอบคำถามให้ผู้ตอบลงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อความแต่ละข้อโดยคำตอบที่กำหนดไว้ 5 ระดับ ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ปานกลาง, ไม่เห็นด้วย, ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นมาตรวัด พร้อมให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นดังนี้

ระดับความเห็น	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ปานกลาง	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

จากแบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นการวัดปัจจัยด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน จะพบข้อความเชิงบวก และข้อความเชิงลบ ดังนี้ คือ

ข้อความเชิงบวก ได้แก่ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29

ข้อความเชิงลบ ได้แก่ 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 24, 30

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในขั้นต้นได้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบเนื้อหาเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา และเพื่อเป็นการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น แบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว และพร้อมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง นอกจากนี้ยังมีการทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Correlation) ตามวิธี Cronbach ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.606	35

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.606 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ เพราะค่าสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.606 ซึ่งเป็นค่าบวกและค่าใกล้เคียง 1



### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกหรัสลงในคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมการส่งงานโดยใช้สถิติ เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลประชากร และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ ( Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ( Percentage) และค่าเฉลี่ย ( Mean)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ ( Frequency) โดยแสดงผลเป็นร้อยละ ( Percentage) และค่าเฉลี่ย ( Mean)
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation)
4. การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย
  - 4.1. ค่า t test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม
  - 4.2. ค่า F test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
5. การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานตามตัวแปรปัจจัยด้านงานที่ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย
  - 5.1. ค่า t test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม
  - 5.2. ค่า F test ใช้ในการทดสอบความเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป
6. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำ มี 5 องค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( Standard Deviation) กำหนดช่วงการวัดโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

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

การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภท  
อันตรภาคชั้น (Interval Scale) ใช้เกณฑ์เฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยความมือจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยวิธีแจกแบบสอบถามจำนวน 55 ชุด ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2555 และทำการตรวจคะแนน และวิเคราะห์ผลในเดือน มกราคม 2556

### 2. การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

โดยการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์ แล้วมาวิเคราะห์ตามแนวคิดเดียวกับการศึกษาตามข้อ 1 การศึกษาเชิงปริมาณโดยการตอบแบบสอบถาม ซึ่งอ้างอิงปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน 5 ด้าน ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา Merrill & Merrill (2546) โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

- 2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.3 การออกแบบเครื่องมือ
- 2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก โดยการสุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ระดับพนักงาน และระดับผู้บริหาร จำนวนหนึ่ง

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การสัมภาษณ์ (Interview) โดยให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ระดับ คือ

#### คำถามระดับพนักงาน ได้แก่

1. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
3. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
4. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

#### คำถามระดับผู้บริหาร ได้แก่

1. ในการบริหารงานในปัจจุบัน นโยบายใดที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานแล้ว
2. ในอนาคตควรเพิ่มเติมนโยบายด้านใดเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานมากขึ้น
3. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
5. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
6. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์พนักงานใน 2 ระดับ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ในเดือนมกราคมพ.ศ. 2556 และทำการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลที่ได้รับโดยการรวบรวมข้อมูลมาเก็บให้เป็นระบบ จำแนกและจัดระบบข้อมูล

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาของผู้วิจัยแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานทั้ง 5 ด้าน ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา Merrill & Merrill (2546) ตามที่ได้ศึกษาแบบเชิง

ประมาณโดยการทำแบบสอบถาม และปัจจัยอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและลำดับเหตุการณ์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก เพื่อหาและสรุประดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถามเชิงสำรวจ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีต่อสถาบันคุ้มครองเงินฝาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 55 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 55 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาวินิจฉัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้นได้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร, จำนวนสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านการทำงานโดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุงาน, ระดับตำแหน่งงาน, ชั่วโมงการทำงานต่อวัน, รายได้, ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน, จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาต่อปี โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

#### ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	14	25.50
หญิง	41	74.50
รวม	55	100.00

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21 – 25 ปี	3	5.50
26 – 30 ปี	9	16.40
31 – 35 ปี	12	21.80
36 – 40 ปี	10	18.20
41 – 45 ปี	10	18.20
46 ปีขึ้นไป	11	20.00
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	32	58.20
สมรส	23	41.80
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.00</b>
<b>จำนวนบุตร</b>		
ไม่มีบุตร	38	69.10
1 คน	6	10.90
2 คน	9	16.40
มากกว่า 2 คนขึ้นไป	2	3.60
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.00</b>
<b>จำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล</b>		
1 คน	6	10.90
2 คน	9	16.40
3 คน	14	25.50
4 คน	15	27.30
มากกว่า 4 คนขึ้นไป	11	20.00
<b>รวม</b>	<b>55</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล สรุปได้ว่า

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 และเพศชายจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตามลำดับเนื่องจากเป็นธุรกิจการบริการให้ความคุ้มครองผู้ฝากให้ได้รับเงินฝากคืนโดยเร็ว ในกรณีที่สถาบันการเงินล้ม

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 36 – 40 ปี และช่วงอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีจำนวนเท่ากัน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ ช่วงอายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

3. สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ

4. จำนวนบุตร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตร จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10 รองลงมา คือ มีบุตรจำนวน 2 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ มีบุตรจำนวน 1 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 รองลงมา คือ มีบุตรมากกว่า 2 คน ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

5. จำนวนสมาชิกในครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในความดูแล 4 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในความดูแล 3 คน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในความดูแล มากกว่า 4 คนขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 20 รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในความดูแล 2 คน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ จำนวนสมาชิกทั้งหมดที่อยู่ในความดูแล 1 คน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลการทำงาน

ข้อมูลการทำงานของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุงาน</b>		
1 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	14	25.50
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	13	23.60
3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	14	25.50
4 ปีขึ้นไป	14	25.50
รวม	55	100.00
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ผู้บริหารระดับสูง	3	5.50
ผู้บริหารระดับต้น	9	16.40
เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน	3	5.50
เจ้าหน้าที่อาวุโส	26	47.30
เจ้าหน้าที่	14	25.50
รวม	55	100.00
<b>จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน</b>		
7 ชั่วโมง ต่อวัน	9	16.40
8 ชั่วโมง ต่อวัน	31	56.40
9 ชั่วโมง ต่อวัน	6	10.90
10 ชั่วโมง ต่อวัน	9	16.40
รวม	55	100.00
<b>รายได้</b>		
10,000 – 30,000 บาท	16	29.10
30,001 – 50,000 บาท	13	23.60
50,001 – 70,000 บาท	14	25.50
70,001 – 90,000 บาท	4	7.30
มากกว่า 90,001 บาท	8	14.50
รวม	55	100.00



ตารางที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลการทำงานของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
<b>จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน</b>		
ไม่ทำงานล่วงเวลา	27	49.10
1 – 10 ชั่วโมง	10	18.20
11 – 20 ชั่วโมง	18	32.70
รวม	55	100.00
<b>จำนวนครั้งในการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี</b>		
ไม่เคยฝึกอบรม	4	7.30
1 – 2 ครั้ง	18	32.70
3 – 4 ครั้ง	24	43.60
5 – 6 ครั้ง	9	16.30
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอายุงาน ตำแหน่งงาน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน รายได้ จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน และจำนวนครั้งในการรับการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี สรุปได้ว่า

1. อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุงานระหว่าง 1 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 2 ปี , ช่วงอายุงานระหว่าง 3 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 4 ปี และ อายุงาน 4 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมา คือ ช่วงอายุงานระหว่าง 2 ปีขึ้นไปแต่ไม่ถึง 3 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 ตามลำดับ

2. ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับผู้บริหารระดับต้น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ ตำแหน่งงานระดับผู้บริหารระดับระดับสูง และตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน จำนวนเท่ากัน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

3. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวน 8 ชั่วโมง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมา คือ มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวน 7 ชั่วโมง และมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวน 10 ชั่วโมง มีจำนวนเท่ากัน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน จำนวน 9 ชั่วโมงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

4. รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงรายได้ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 รองลงมา คือ ช่วงรายได้ระหว่าง 50,001 – 70,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 รองลงมา คือ ช่วงรายได้ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 รองลงมา คือ ช่วงรายได้มากกว่า 90,001 บาท ขึ้นไป จำนวนเท่ากับ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 รองลงมา คือ ช่วงรายได้ระหว่าง 70,001 – 90,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ตามลำดับ

5. จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่มีทำงานล่วงเวลา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมา คือ มีช่วงจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนระหว่าง 11 – 20 ชั่วโมง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา คือ ช่วงจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนระหว่าง 1 - 10 ชั่วโมง จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ตามลำดับ

6. จำนวนครั้งการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนครั้งการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี จำนวน 3 - 4 ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมา คือ จำนวนครั้งการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี จำนวน 1 – 2 ครั้ง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 รองลงมา คือ จำนวนครั้งการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา คือ ไม่เคยได้รับฝึกอบรมเลย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ตามลำดับ

#### 4.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน

##### ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการทำงาน	3.50	0.28140	มาก
ด้านครอบครัว	3.13	0.75180	ปานกลาง
ด้านเวลา	3.51	0.35071	มาก
ด้านการเงิน	3.45	0.37389	มาก
ด้านสติปัญญา	3.38	0.41443	ปานกลาง
รวม	<b>3.40</b>	<b>0.25309</b>	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยความสมดุลในการทำงาน โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม 3.40 เมื่อพิจารณาถึงด้านความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.51 รองลงมา คือ ด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.50 รองลงมา คือ ด้านการเงิน มีระดับความคิดเห็นโดย

เฉลี่ย 3.45 รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.38 และน้อยที่สุด คือ ครอบครัว มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย 3.13

#### 4.3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงานประกอบด้วยหัวข้อย่อย ดังต่อไปนี้ คือ ด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงิน, ด้านสติปัญญา โดยวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยแยกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด, เห็นด้วยมาก, เห็นด้วยปานกลาง, เห็นด้วยน้อย, เห็นด้วยน้อยที่สุด แสดงไว้ตามตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 5 วิเคราะห์โดยสถิติ Descriptive Statistics หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงาน จำแนก เป็นรายชื่อ (n=55 คน)

ด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด			
ท่านทำงานในหน้าที่แล้ว เสร็จภายในเวลาดัง เสมอ	- -	36 65.50	6 10.90	13 23.60	- -	3.42	0.854	มาก
งานของท่านไม่มีผลต่อ การใช้ชีวิตส่วนตัว	2 3.60	25 45.50	24 43.60	4 7.30	- -	3.45	0.689	มาก
นโยบายการบริหารของ ผู้บริหารช่วยให้จัดการ งานได้ดี	- -	30 54.50	25 45.50	- -	- -	3.55	0.503	มาก
สภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานมีผลต่อ การทำงานของท่าน	12 21.80	40 72.70	2 3.60	1 1.80	- -	4.15	0.558	มาก
หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนํางาน กลับไปทำที่บ้าน บ่อยครั้ง	2 3.60	18 32.70	17 30.90	18 32.70	- -	2.93	0.900	ปาน กลาง
ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่กับ การทำงาน	- -	8 14.50	14 25.50	30 54.50	3 5.50	3.51	0.814	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.50</b>	<b>0.281</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่าน มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 4.15 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมากจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ นโยบายการบริหารของผู้บริหารช่วยให้จัดการงานได้ดี มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.55 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.51 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.45 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านทำงานในหน้าที่แล้วเสร็จภายในเวลางานเสมอ มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.42 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 ระดับความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.93 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก และระดับเห็นด้วยน้อย เท่ากันจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านครอบครัว จำแนก เป็นรายข้อ (n=55 คน)

ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					— X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
ท่านและครอบครัวมีการ สังสรรค์กันบ่อยครั้ง	1 1.80	23 41.80	29 52.70	2 3.60	- -	3.42	0.599	มาก
ท่านพอใจกับสวัสดิการใน การดูแลคนในครอบครัว	3 5.50	11 20.00	22 40.00	18 32.70	1 1.80	2.95	0.911	ปาน กลาง
ท่านมีเวลาพาครอบครัว เดินทางไปพักผ่อนเสมอ	4 7.30	18 32.70	26 47.30	7 12.70	- -	3.38	0.799	มาก
ท่านทำงานหนักจนไม่มี เวลาดูแลตนเองและ ครอบครัว	2 3.60	30 54.50	20 36.40	3 5.50	- -	2.44	0.660	น้อย
ครอบครัวของท่านไม่ สนับสนุนการทำงานหนัก	1 1.80	5 9.10	8 14.50	40 72.70	1 1.80	3.64	0.754	มาก
ท่านทำงานหนักจนไม่มี เวลาดูแลตนเอง	- -	25 45.50	24 43.60	6 10.90	- -	2.65	0.673	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.16</b>	<b>0.752</b>	<b>ปาน กลาง</b>

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการทำงานหนัก มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.64 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านและครอบครัวมีการสังสรรค์กันบ่อยครั้ง มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.42 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอมีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.38 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัว มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.95 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม

เลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลตนเอง มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.65 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระดับความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลตนเองและครอบครัว มีระดับความคิดเห็นน้อยโดยเฉลี่ย 2.44 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา จำแนก เป็นรายชื่อ (n=55 คน)

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					— X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
ท่านพอใจกับวันและเวลา ทำงานที่กำหนด	2 3.60	44 80.00	9 16.40	- -	- -	3.87	0.433	มาก
วันและเวลาทำงานของ ท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่าน ใช้ชีวิตส่วนตัว	1 1.8	42 76.40	9 16.40	3 5.5	- -	3.75	0.584	มาก
การทำงานล่วงเวลาไม่มี ผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ของท่าน	- -	15 27.30	18 32.70	21 38.20	1 1.80	2.85	0.848	ปาน กลาง
ท่านสามารถบริหารเวลา ทำงานได้ตามแผนโดยไม่ ต้องนำงานกลับไปทำต่อ ที่บ้าน	- -	34 61.80	16 29.10	5 9.10	- -	3.53	0.663	มาก
การยืดหยุ่นเวลาทำงาน ทำให้ท่านจัดการเรื่อง ส่วนตัวได้ลงตัว	7 12.70	41 74.50	6 10.90	1 1.80	- -	3.98	0.561	มาก
เวลาที่ใช้ในการเดินทาง ไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดย เปล่าประโยชน์	- -	13 23.60	27 49.10	14 25.50	1 1.80	3.05	0.756	ปาน กลาง
<b>รวม</b>						<b>3.51</b>	<b>0.351</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.98 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านพอใจกับวันและเวลาทำงานที่กำหนด มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.87 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ วันและเวลาทำงานของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ชีวิตส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.75 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารเวลาทำงานได้ตามแผนโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.53 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบันเป็นเวลาที่สูงเกินไปโดยเปล่าประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 3.05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.10 ระดับความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การทำงานล่วงเวลาไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.85 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงิน จำแนก เป็นรายข้อ (n=55 คน)

ด้านการเงิน	ระดับความคิดเห็น					— X	SD	ระดับ ความ คิดเห็น
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด			
รายได้ของท่านเพียงพอ ต่อการดูแลครอบครัว	3 5.5	34 61.80	12 21.80	6 10.90	- -	3.62	0.757	มาก
รายได้ของท่านเพียงพอ ต่อการดูแลตนเอง	6 10.90	40 72.70	6 10.60	3 5.50	- -	3.89	0.658	มาก
ท่านเห็นด้วยกับการ วางแผนการเงินในอนาคต	19 34.50	34 61.80	2 3.60	- -	- -	4.31	0.540	มาก ที่สุด
รายได้ของท่านเพียงพอ ต่อการทำกิจกรรมเพื่อ การผ่อนคลายเช่นการ เดินทางท่องเที่ยว	- -	29 52.70	20 36.40	5 9.10	1 1.8	3.40	0.735	ปาน กลาง
ท่านพอใจกับสวัสดิการ ด้านการเงินที่องค์กรมีให้	- -	12 21.80	29 52.70	13 23.60	1 1.80	2.95	0.731	ปาน กลาง
ท่านยังมีรายรับน้อยกว่า รายจ่ายต้องรับผิดชอบ	- -	38 69.10	7 12.70	8 14.50	2 3.60	2.53	0.879	น้อย
<b>รวม</b>						<b>3.45</b>	<b>0.344</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยเฉลี่ย 4.31 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเอง มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.89 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.62 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย



คล้ายเช่นการเดินทางท่องเที่ยว มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 3.40 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.95 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 ระดับความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ท่านยังมีรายรับน้อยกว่ารายจ่ายต้องรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นน้อยโดยเฉลี่ย 2.53 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10

**ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสติปัญญา จำแนก เป็นรายข้อ (n= 55 คน)**

ด้านสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
การอบรมทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น	14 25.50	36 65.50	5 9.10	- -	- -	4.16	0.570	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ	6 10.90	32 58.20	14 25.50	3 5.50	- -	3.75	0.726	มาก
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้เต็มที่	6 10.90	30 54.50	17 30.90	2 3.60	- -	3.73	0.706	มาก
ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี	1 1.80	26 47.30	22 40.00	6 10.90	- -	3.40	0.710	ปานกลาง
ท่านทำงานได้ดีโดยไม่ต้องรับการอบรมเพิ่มเติม	1 1.80	7 12.70	23 41.80	23 41.80	1 1.80	2.71	0.786	ปานกลาง
การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง	1 1.80	30 54.50	18 32.70	6 10.90	- -	2.53	0.716	น้อย
<b>รวม</b>						<b>3.38</b>	<b>0.414</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสติปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยรวม 3.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การอบรมทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้นมีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 4.16 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก

จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบได้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ มีระดับความคิดเห็นมากโดยเฉลี่ย 3.75 โดยผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้เต็มที่ มีระดับความคิดเห็นมาก โดยเฉลี่ย 3.73 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 3.40 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 ระดับความคิดเห็นรองลงมา คือ ท่านทำงานได้ดีโดยไม่ต้องรับการอบรมเพิ่มเติม มีระดับความคิดเห็นปานกลางโดยเฉลี่ย 2.71 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยปานกลาง และระดับเห็นด้วยน้อย เท่ากันจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ระดับความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง มีระดับความคิดเห็นน้อยโดยเฉลี่ย 2.53 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบมากที่สุดที่ระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

#### 4.4 การทดสอบสมมุติฐาน

**สมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานมีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน**

สมมุติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร 2 กลุ่ม (Independent-Sample T-Test) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลทดสอบดังตารางที่ 10

### ตารางที่ 10 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	
Total	Equal variances assumed	.053	.819	-1.125	53	.266	-.08789
	Equal variances not assumed			-1.173	24.328	.252	-.08789

จากตารางที่ 10 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.266 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มอายุดังต่อไปนี้

1. 21 – 25 ปี
2. 24 – 30 ปี
3. 31 – 35 ปี
4. 36 – 40 ปี
5. 41 – 45 ปี
6. 46 ปีขึ้นไป

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับ สมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.482	5	.096	1.587	.181
Within Groups	2.977	49	.061		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 11 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.181 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุ

ระดับอายุ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
21 - 25 ปี	3.35	.42	ปานกลาง
26 - 30 ปี	3.31	.19	ปานกลาง
31 - 35 ปี	3.41	.31	มาก
36 - 40 ปี	3.30	.14	ปานกลาง
41 - 45 ปี	3.40	.25	ปานกลาง
46 ปีขึ้นไป	3.56	.23	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.56 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.56 \pm .23$

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (Independent-Sample T-Test) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมติฐานหลักจะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

	Mean Diff	F	Sig.
Equal Variances Assumed	-0.12262	0.232	0.076

จากตารางที่ 13 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.076 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสำคัญ
โสด	3.35	.27	ปานกลาง
สมรส	3.47	.22	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.47 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.47 \pm .22$

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนบุตรดังต่อไปนี้

1. ไม่มีบุตร
2. จำนวน 1 คน
3. จำนวน 2 คน
4. มากกว่า 2 คนขึ้นไป

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.205	3	.068	1.069	.371
Within Groups	3.254	51	.064		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 15 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนบุตรที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.371 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยสมดุขีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนบุตร

จำนวนบุตร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ไม่มีบุตร	3.36	.25	ปานกลาง
1 คน	3.49	.28	มาก
2 คน	3.50	.24	มาก
มากกว่า 2 คน	3.32	.16	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน มีค่าเฉลี่ยสมดุขีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.50 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.50 \pm .24$

สมมุติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแลดังต่อไปนี้

1. จำนวน 1 คน
2. จำนวน 2 คน
3. จำนวน 3 คน
4. จำนวน 4 คน
5. มากกว่า 4 คนขึ้นไป

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยโดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.167	4	.042	.636	.639
Within Groups	3.291	50	.066		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 17 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.639 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล

จำนวนสมาชิก ที่อยู่ในความดูแล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1 คน	3.28	.17	น้อย
2 คน	3.36	.201	ปานกลาง
3 คน	3.39	.27	ปานกลาง
4 คน	3.46	.26	มาก
มากกว่า 4 คนขึ้นไป	3.43	.30	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล 4 คน มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.46 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.46 \pm .26$



## สมมุติฐานข้อที่ 2 พนักงานมีปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดูลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.1 ปัจจัยการทำงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดูลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดูลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดูลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนอายุงาน ดังต่อไปนี้

1. 1 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี
2. 2 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี
3. 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี
4. 4 ปีขึ้นไป

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดย โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความสมดูลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.019	3	.006	.094	.963
Within Groups	3.440	51	.067		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 19 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดูลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.963 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยสมดุขชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
1 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 2 ปี	3.37	.28	ปานกลาง
2 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 3 ปี	3.41	.20	มาก
3 ปีขึ้นไป แต่ไม่ถึง 4 ปี	3.40	.32	ปานกลาง
4 ปีขึ้นไป	3.42	.22	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสมดุขชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.42 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.42 \pm .22$

สมมุติฐานข้อที่ 2.2 ปัจจัยการทำงานด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดย โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความสมดุขชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.173	4	.043	.657	.624
Within Groups	3.286	50	.066		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 21 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.624 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ผู้บริหารระดับสูง	3.51	.28	มาก
ผู้บริหารระดับต้น	3.50	.24	มาก
เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน	3.38	.37	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่อาวุโส	3.37	.21	ปานกลาง
เจ้าหน้าที่	3.37	.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.51 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.51 \pm .28$

สมมุติฐานข้อที่ 2.3 ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานต่อวันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานต่อวันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานต่อวันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน ดังต่อไปนี้

1. 7 ชั่วโมง ต่อวัน
2. 8 ชั่วโมง ต่อวัน
3. 9 ชั่วโมง ต่อวัน
4. 10 ชั่วโมง ต่อวัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยโดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.545	3	.182	3.179	.032
Within Groups	2.914	51	.057		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 23 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานต่อวันที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน

จำนวน ชั่วโมงการทำงานต่อวัน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
7 ชั่วโมง	3.32	.16	ปานกลาง
8 ชั่วโมง	3.36	.25	ปานกลาง
9 ชั่วโมง	3.40	.30	ปานกลาง
10 ชั่วโมง	3.62	.20	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีชั่วโมงการทำงานอยู่ที่ 10 ชั่วโมง มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.62 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.62 \pm .20$

ตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสมดุลชีวิตในการทำงานจำแนกตามจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน

จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน	จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อวัน					
	$\bar{X}$	SD	7 ชั่วโมง	8 ชั่วโมง	9 ชั่วโมง	10 ชั่วโมง
			3.32	3.36	3.40	3.62
7 ชั่วโมง	3.32	0.16453		-.04093	-.8222	-.30111
8 ชั่วโมง	3.36	0.25383			-.04129	-.26018
9 ชั่วโมง	3.40	0.30053				-.21889
10 ชั่วโมง	3.62	0.19777				

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานที่ทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน มีความน่าจะเป็นที่มีชีวิตสมดุลชีวิตในการทำงานมากกว่า พนักงานที่ทำงาน 7 ชั่วโมงต่อวัน และพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน

สมมุติฐานข้อที่ 2.4 ปัจจัยการทำงานด้านรายได้แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดยโดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.258	4	.065	1.009	.412
Within Groups	3.200	50	.064		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 26 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.412 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
10,000 - 30,000 บาท	3.37	.31	ปานกลาง
30,001 - 50,000 บาท	3.35	.22	ปานกลาง
50,001 - 70,000 บาท	3.38	.23	ปานกลาง
70,001 - 90,000 บาท	3.39	.24	ปานกลาง
มากกว่า 90,001 บาท	3.56	.23	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีรายได้ มากกว่า 90,001 บาท มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.56 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.56 \pm .23$

สมมุติฐานข้อที่ 2.5 ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ดังต่อไปนี้

1. ไม่ทำงานล่วงเวลา
2. 1 – 10 ชั่วโมง
3. 11 – 20 ชั่วโมง

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดย โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.061	2	.031	.470	.628
Within Groups	3.397	52	.065		
Total	3.459	54			

จากตารางที่ 28 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.628 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน ล่วงเวลาต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
ไม่มี	3.37	.23	ปานกลาง
1 - 10 ชม	3.46	.34	มาก
11 - 20 ชั่วโมง	3.40	.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน ระหว่าง 1 - 10 ชม มีค่าเฉลี่ยสมดุขีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.46 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.46 \pm .34$

สมมุติฐานข้อที่ 2.6 ปัจจัยการทำงานด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปีที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_0$  = ปัจจัยการทำงานด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปีที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

$H_1$  = ปัจจัยการทำงานด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปีที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุขีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โดยแบ่งกลุ่มจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี ดังต่อไปนี้

1. ไม่เคยฝึกอบรม
2. 1 – 2 ครั้ง
3. 3 – 4 ครั้ง
4. 5 – 6 ครั้ง

สำหรับค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ จะใช้ทดสอบความแปรปรวนทางเดียวกัน (One way ANOVA) โดย โดยระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าความน่าจะเป็นสำหรับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อยอมรับสมมุติฐานหลัก จะต้องทำการเปรียบเทียบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Tukey ผลทดสอบดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ความสมดุขีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี

	Sum Squares	Of df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.188	3	.063	.978	.411
Within Groups	3.271	51	.064		
Total	3.459	54			



จากตารางที่ 30 แสดงว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานด้านจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปีที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.411 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี

จำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรมต่อปี	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความสำคัญ
ไม่อบรม	3.47	.25	มาก
1 - 2 ครั้ง	3.32	.23	ปานกลาง
3 - 4 ครั้ง	3.45	.28	มาก
5 - 6 ครั้ง	3.41	.23	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ไม่ได้รับการเข้าอบรม มีค่าเฉลี่ยสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด เท่ากับ 3.47 มีระดับความสำคัญอยู่ที่ระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการกระจายค่าที่  $3.47 \pm 0.25$

**2. การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)** โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 45 นาทีต่อคน เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานที่มีต่อสถาบันคุ้มครองเงินฝาก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ระดับพนักงานจำนวน 15 คน ระดับผู้บริหารจำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 18 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 ของพนักงานทั้งหมด 55 คน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากได้ผลดังนี้  
ระดับพนักงาน

ใช้คำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
3. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
4. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

ผลการสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 15 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 27.27 ของพนักงานทั้งหมด เป็นเพศชายจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ของผู้ให้สัมภาษณ์ เพศหญิงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 86.66 ของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน 5 ด้านได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา Merrill & Merrill (2546) ตามที่ได้ศึกษาในการศึกษาเชิงสำรวจไปแล้ว และวิเคราะห์หาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์

ตารางที่ 32 ผลการสัมภาษณ์พนักงาน

ลำดับที่	ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์	การทำงาน	ครอบครัว	เวลา	การเงิน	สติปัญญา
S1	ชาย อายุ 44 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓		
S2	หญิง อายุ 28 ปี เจ้าหน้าที่	✓				
S3	หญิง อายุ 48 ปี เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน	✓		✓		
S4	หญิง อายุ 42 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓		
S5	หญิง อายุ 43 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส			✓		✓
S6	หญิง อายุ 36 ปี เจ้าหน้าที่	✓				
S7	หญิง อายุ 36 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓		
S8	ชาย อายุ 28 ปี เจ้าหน้าที่	✓				
S9	หญิง อายุ 27 ปี เจ้าหน้าที่			✓	✓	
S10	หญิง อายุ 36 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓	✓	
S11	ชาย อายุ 27 ปี เจ้าหน้าที่	✓	✓	✓		
S12	หญิง อายุ 33 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส			✓	✓	
S13	หญิง อายุ 32 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓	✓	
S14	หญิง อายุ 40 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓				
S15	หญิง อายุ 40 ปี เจ้าหน้าที่อาวุโส	✓		✓	✓	
คิดเป็นร้อยละ		80	6.66	73.33	33.33	6.66

จากตารางที่ 32 ผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวพบว่าพนักงานส่วนมากจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80 ของผู้ให้สัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน รองลงมาพนักงานจำนวน 11 คนคิดเป็นร้อยละ 73.33 ของผู้ให้สัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านเวลาที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน รองลงมาพนักงานจำนวน 5 คนคิดเป็นร้อยละ 33.33 ของผู้ให้สัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการเงินมีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน และพนักงานจำนวน 1 คนคิดเป็นร้อยละ 6.66 ของผู้ให้สัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านครอบครัวและสติปัญญาที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

อีกทั้งพนักงานยังแสดงความคิดเห็นว่ามีปัจจัยอื่นเพิ่มเติมได้แก่ ปัจจัยด้านสุขภาพร่างกาย ที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานอีกด้วย

การผลการสัมภาษณ์พบว่าพนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมในด้านที่ควรสนับสนุนส่งเสริมในด้านสุขภาพ เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายที่ดีพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่

"องค์กรควรจัดสถานที่ออกกำลังกาย ไม่ว่าจะเป็นในสำนักงาน หรือสถานที่นอกสำนักงาน โดยจัดเป็นสถานที่ประจำสำหรับ พนักงานและครอบครัว ถ้าเป็นในสำนักงาน บางครั้งพนักงานเครียดจากงานประจำ ก็อาจไปออกกำลังกายในห้องออกกำลังกาย เพื่อคลายสมอง และกลับมาทำงานต่อได้อย่างสดชื่น" (S1)

"ส่งเสริมเรื่องสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน เช่น สวัสดิการด้านกีฬาและสุขภาพ" (S5)

"การจัดสวัสดิการการส่งเสริมด้านสุขภาพโดยสนับสนุนในด้านกีฬาหรือการออกกำลังกายแก่พนักงาน" (S6)

**ด้านการทำงาน** พนักงานได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรมีการดูปริมาณงานให้พอเหมาะไม่ควรให้งานที่เยอะจนเกินไปและควรมีกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็นว่าควรมีสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายขณะทำงานได้บ้าง

"องค์กรควรจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ในสำนักงาน เพื่อพักผ่อนบ้าง 10 - 15 นาที ระหว่างการทำงาน" (S1)

**ด้านเวลา** พนักงานได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรมีการปรับให้ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เช่น เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ไม่กำหนดเวลาเริ่มงานแต่ให้ทำโดยนับชั่วโมงจากเวลาเข้างานไปอีก 8 ชั่วโมง เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการจัดการชีวิตในด้านอื่นๆที่จำเป็นในบางครั้งได้

"Flexible time หมายถึง ถ้าองค์กร ทำงานวันละ 7 ชั่วโมง ก็ไม่ต้องระบุเวลาเข้างานชัดเจน แต่อาจจะระบุเวลาว่าไม่ควรมาทำงานเกิน 10.00 น. เป็นต้น เนื่องจากงานบางอย่างอาจจะเสียหายได้" (S1)

"ปรับเวลาทำงานให้ยืดหยุ่นกับงาน เช่น มีการปรับเปลี่ยนเวลาเข้า-ออกงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานในเวลาอื่นๆ" (S2)

" เวลาการทำงาน – เลิกงาน ควรมีการกำหนดเวลาทำงานทั้งแบบเร็วขึ้น – ช้ากว่า เวลามาตรฐาน เพื่อให้พนักงานแต่ละคนที่มีสถานะทางครอบครัวแตกต่างกันไป สามารถปรับสมดุลในการชีวิตของตนเองได้ เช่น เวลางานมาตรฐาน คือ 8.30 - 16.30 น. ควรมีช่วงเวลาอื่นให้เลือกเพิ่ม เช่น 8.00 - 16.00 น. สำหรับพนักงานบางท่านที่มีบุตร ซึ่งต้องตื่นแต่เช้าพาลูกไปส่งโรงเรียนอยู่แล้วก็สามารถเข้าทำงานได้เร็ว และเลิกงานเร็ว เพื่อไปรับบุตร"(S3)

**ด้านการเงิน** พนักงานได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกั๊ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ ด้านที่อยู่อาศัย หรือการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ต้องทำ

"อัตราผลตอบแทน และสวัสดิการ ที่มีความจำเป็นเพราะมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และอยากทำงานให้กับองค์กร" (S7)

**ด้านครอบครัว** พนักงานแสดงความคิดเห็นว่า ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ต้องให้ความสำคัญและจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว รวมทั้งช่วยส่งเสริมกิจกรรมสำหรับครอบครัวด้วย

" จัดให้ให้พนักงานมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวเพื่อใช้เวลาร่วมกันมากขึ้น" (S4)

**ด้านสติปัญญา** พนักงานได้แสดงความคิดเห็นว่า การพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานจะทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น

" ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ทัดเทียมกับองค์กรชั้นนำอื่นๆ ดังตัวอย่าง ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ต่าง ๆ เพื่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งไปอบรม และพัฒนาต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษาหรือเงินเพิ่มตามวิชาชีพ" (S5)

ทั้งนี้พนักงานที่ได้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการวางนโยบายและเพื่อทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารยังต้องติดตามผลและควรมีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานอย่างสม่ำเสมอด้วย

## ระดับผู้บริหาร

ใช้คำถามในการสัมภาษณ์จำนวน 6 ข้อ ดังนี้

1. ในการบริหารงานในปัจจุบัน นโยบายใดที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานแล้ว
2. ในอนาคตควรเพิ่มเติมนโยบายด้านใดเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานมากขึ้น
3. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

5. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
6. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

### ตารางที่ 33 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน

ลำดับ ที่	ข้อมูลผู้ถูกสัมภาษณ์	ด้านการ ทำงาน	ด้าน ครอบครัว	ด้าน เวลา	ด้าน การเงิน	ด้าน สติปัญญา
EX1	หญิง อายุ 48 ปี	✓	✓	✓	✓	✓
EX2	หญิง อายุ 50 ปี	✓				
EX2	ชาย อายุ 52 ปี	✓	✓		✓	✓
	คิดเป็นร้อยละ	100	66.66	33.33	66.66	66.66

จากตารางที่ 33 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารดังกล่าวพบว่า ผู้บริหารทุกคน แสดงความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านการทำงานมีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารจำนวน 2 คนแสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านการเงิน ปัจจัยด้านสติปัญญา มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารจำนวน 1 คนแสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านเวลามีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

**ด้านการงาน**นั้นผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นว่า นโยบายในการบริหารจัดการ การแบ่งงาน อัตรากำลังคน มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

"หากการแบ่งงานที่ไม่คำนึงถึงอัตรากำลังคนที่มีอยู่อาจส่งผลให้พนักงานจำนวนหนึ่งทำงานหนักจนเกินไปเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมายนั้นซึ่งจะทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้" (EX1)

"ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ องค์กรควรมี Career path ที่ดีและชัดเจน เพื่อให้เราสามารถวางแผนชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน และจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง" (EX2)

**ด้านครอบครัว** ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นในการให้ความสำคัญกับครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ต้องจัดสรรเวลาให้

"สามารถใช้สิทธิการหยุดการลาเพื่อดูแลครอบครัวได้"(EX1)

**ด้านเวลา** ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นว่า การยืดหยุ่นเวลาการทำงานจะช่วยให้การจัดการสมดุลได้ รวมถึงเวลาที่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์เช่นเวลาในการเดินทางมาทำงาน

"การเพิ่มนโยบายการยืดหยุ่นเวลาการทำงาน เพื่อให้สามารถบริหารเวลาในการจัดการชีวิตได้" (EX1)

**ด้านการเงิน** ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นในส่วนสวัสดิการที่องค์กรสามารถส่งเสริม เพื่อให้พนักงานนำไปจัดการการใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลได้

"ผลตอบแทนที่ได้รับ ควรมีผลประโยชน์ตอบแทนในระดับดี ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน โบนัส ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่ทำ โดยไม่แตกต่างจากธุรกิจที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน รวมถึงควรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็น ผู้ร่วมงานที่มีความเอาใจใส่ที่ดีต่อกันอาคารสถานที่ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น" (EX2)

" การจัดสวัสดิการการให้กู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อให้พนักงานได้มีความมั่นคงในชีวิต" (EX3)

**ด้านสติปัญญา** ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา โดยการฝึกอบรม หรือการเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการทำงาน เพราะหารมการเรียนรู้ที่ตรงจุดจะสามารถทำให้ทำงานได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพที่ดีและรวดเร็วขึ้น

" การเรียนรู้และองค์ความรู้ (Learning and knowledge) ส่งเสริมการเรียนรู้และองค์ความรู้ให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง" (EX2)

ทั้งนี้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นในส่วนปัจจัยอื่นอีกด้วย ปัจจัยในเรื่องสุขภาพ ที่เห็นว่าการส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายจะทำให้พนักงานผ่อนคลายจากความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงานได้ ทั้งนี้นโยบายปัจจุบันขององค์กรที่ส่งเสริมในเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้นมีบ้างแล้วแต่อาจยังไม่ครอบคลุมครบทุกด้าน

"การส่งเสริมให้พนักงานผ่อนคลายจากการทำงาน การจัดสวัสดิการด้านการออกกำลังกาย จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานงานมีทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ"

จากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พนักงานและผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานว่าในการทำงานนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่ดี แต่ทั้งนี้ปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้นจะต้องได้รับแรงผลักดันทางด้านนโยบายและสวัสดิการเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงาน รวมทั้งการเอาใจใส่ดูแลพนักงานจากฝ่ายบริหารอย่างจริงจังและจริงใจเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสมดุลชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจะทำงานทุ่มเท ให้กับองค์กร และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรต่อไป

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบัน  
คฤมครองเงินฝาก เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคฤมครองเงินฝาก,  
เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคฤมครอง  
เงินฝาก, เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบัน  
คฤมครองเงินฝาก ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามจากประชากร 55 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5  
ตัวเลือก ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จากอาจารย์  
ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญการวัดและประเมินผล และหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม โดยวิธีแจก  
แบบสอบถามจำนวน 55 ชุด และได้กลับคืนมาจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำ  
แบบสอบถามที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหา ค่าความถี่  
(Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Division) เพื่อศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มประชากร ตรวจสอบสมมุติฐานโดยใช้  $t$  test และ  
One-way ANOVA หรือ  $F$  test โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%) และ  
วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

### สรุปผลวิจัย

#### ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบัน  
คฤมครองเงินฝาก สรุปผลได้ดังนี้

จากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พนักงาน ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 41  
คน คิดเป็นร้อยละ 74.50 อายุระหว่าง 31 - 35ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80สถานภาพ  
โสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 ไม่มีบุตร จำนวน38 คน คิดเป็นร้อยละ 69.10มี  
จำนวนสมาชิกที่อยู่ในความดูแล 4 คน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30



จากข้อมูลการทำงานของผู้สอบแบบถาม คือ พนักงาน ส่วนใหญ่ 1 ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี, 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี, 4 ปีขึ้นไปจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่อาวุโส และระดับเจ้าหน้าที่ มีจำนวนเท่ากัน 26คน คิดเป็นร้อยละ 47.30จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน 8 ชั่วโมง จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รายได้ระหว่าง 10,000 – 30,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 จำนวนชั่วโมงในการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนไม่ทำงานล่วงเวลา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 จำนวนครั้งในการฝึกอบรมพัฒนาต่อปี 3 – 4 ครั้ง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

## ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

### ระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการทำงาน, ด้านเวลา, ด้านการเงิน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านครอบครัว ด้านสติปัญญา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านการทำงาน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านทำงานในหน้าที่แล้วเสร็จภายในเวลางานเสมอ, งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว, นโยบายการบริหารของผู้บริหารช่วยให้จัดการงานได้ดี, สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อการทำงานของท่าน, ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานระดับความคิดเห็นระดับปานกลางได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง

#### 2. ด้านครอบครัว

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านและครอบครัวมีการสังสรรค์กันบ่อยครั้ง, ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไปพักผ่อนเสมอ, ครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการทำงานหนักระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนในครอบครัว, ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลตนเองระดับความคิดเห็นระดับน้อย ได้แก่ ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลตนเองและครอบครัว

#### 3. ด้านเวลา

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ท่านพอใจกับวันและเวลาทำงานที่กำหนด, วันและเวลาทำงานของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ชีวิตส่วนตัว, ท่านสามารถบริหารเวลาทำงานได้ตามแผนโดยไม่

ต้องนางานกลับไปทำที่บ้าน, การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว ระดับความคิดเห็นปานกลาง ได้แก่ การทำงานล่วงเวลาไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน, เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบันเป็นเวลาที่สุดสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์

#### 4. ด้านการเงิน

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคตระดับความคิดเห็นระดับมาก ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว, รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเองระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายเช่นการเดินทางท่องเที่ยว, ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านการเงินที่องค์กรมีให้ระดับความคิดเห็นระดับน้อย ได้แก่ ท่านยังมีรายรับน้อยกว่ารายจ่ายต้องรับผิดชอบ

#### 5. ด้านสติปัญญา

ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ การอบรมทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น, งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์เสมอ, ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้เต็มที่ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง ได้แก่ ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี, ท่านทำงานได้ดีโดยไม่ต้องรับการอบรมเพิ่มเติมระดับความคิดเห็นระดับน้อย ได้แก่ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง

### การทดสอบสมมุติฐาน

#### สมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล

จากสมมุติฐานที่กำหนด ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลในการทำงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร จำนวนสมาชิกในครอบครัว จะมีระดับความสมดุลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### สมมุติฐานปัจจัยการทำงาน

จากสมมุติฐานที่กำหนด ปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลในการทำงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกันในด้านอายุงาน ระดับตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาต่อเดือน และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม

เพื่อการพัฒนาต่อไป จะมีระดับความสมดุลในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพนักงานที่มีปัจจัยการทำงานที่แตกต่างกันในด้านจำนวนชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความสมดุลในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและเมื่อได้พิจารณาแนวคิดและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาในการสำรวจพบว่าพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากมีสมดุลชีวิตในด้านครอบครัวและสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาในการสัมภาษณ์พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นในเรื่องเวลาทำงาน ที่ควรมีการยืดหยุ่นเวลาการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

#### ผลจากการศึกษา

##### 1. ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตในด้านการทำงาน ด้านเวลา ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาที่อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากยังมีการให้ความสำคัญและยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ช่วยส่งเสริมในด้านนี้อย่างชัดเจน ทำให้ผลที่ออกมาพนักงานยังมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานในด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่าพนักงานมีระดับสมดุลชีวิตที่ดี แต่ยังมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานในเรื่องเวลาการทำงาน สวัสดิการ ของพนักงาน

##### 2. ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของของ มณีบุตรและมัทธาวัฒน์ (2548) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทของสถาบันพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนบุตร อายุการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ประเภทองค์กร ไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน กล่าวคือแม้ปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้นจะมีความแตกต่างกันในลักษณะใดก็ตามจะไม่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่พนักงานเห็นว่ามีส่วนต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านเวลาการทำงาน พนักงานเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Una (2542) สมดุลชีวิตคือสิ่งที่ผู้คนสามารถกำหนดควบคุมการทำงานของตนเองได้ ว่าเมื่อไหร่ที่ไหน ทำงานอย่างไร ทั้งในและนอกเวลา เพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างส่วนตัว ภารกิจขององค์กร และสังคม

และปัจจัยที่พนักงานเห็นว่ามีส่วนต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานเพิ่มเติมจากการศึกษาแบบเชิงคุณภาพคือ ปัจจัยด้านสุขภาพที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้ส่งเสริมเพื่อให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับ Hutton (2542) ที่ว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานกลายเป็นยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดคุณค่าของพนักงาน วัฒนธรรมค่านิยม การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานมีความสุข แข็งแรงและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

จากการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝากส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ยังมีด้านที่พนักงานเห็นว่ายังมีน้อยไปควรที่จะมีการปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่นในด้านครอบครัว ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและครอบครัวพนักงานเพิ่มขึ้น ด้านสติปัญญา ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่มีประโยชน์และตรงกับสายงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่นการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายเพื่อสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดี ให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น สามารถนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานได้โดยการส่งเสริมปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านครอบครัว การจัดให้องค์กรและครอบครัวพนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงคนในครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของครอบครัวพนักงาน

2. ด้านสติปัญญา ควรมีการจัดให้มีการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ทัดเทียมกับองค์กรชั้นนำอื่น ๆ ดังตัวอย่าง ส่งเสริมและสนับสนุน

ความรู้ต่าง ๆ เพื่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งไปอบรม และพัฒนาต่าง ๆ ให้ทุนการศึกษา หรือเงินเพิ่มตามวิชาชีพ

3. ด้านสุขภาพอนามัย การให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสุขภาพของพนักงานที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดหาสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายในเวลางาน เช่น การจัดหาส่วนหย่อม การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน

ในส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ถึงแม้จากผลการศึกษาพนักงานจะมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ควรมีนำมาทบทวนและผลักดันนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ได้อย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความต้องการและสอบถามความพึงพอใจของพนักงานต่อนโยบายปัจจุบันที่มีอยู่เพื่อการปรับปรุงให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีสมดุลชีวิตกับการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านการทำงาน จากการสัมภาษณ์นั้น พนักงานได้ยกตัวอย่างการจัดการการทำงานไว้ว่า "ในการทำงานการกระจายงานและปริมาณพนักงานที่มากเพียงพอต่อปริมาณงาน โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์หาตำแหน่ง และกำหนดการทำงานในแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้พนักงานรับผิดชอบงานมากเกินไป"

ด้านเวลาการทำงาน พนักงานได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า "หากมีมีการปรับเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นขึ้น โดยไม่ต้องลดชั่วโมงการทำงาน แต่ปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกได้ตามความเหมาะสมแต่พนักงานยังคงต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่องค์กรกำหนด ก็จะทำให้การทำงานและการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวดีขึ้นอีก"

ด้านการเงิน พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า "ควรมีการทำสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน"

ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจความพึงพอใจในด้านต่างๆของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการบริหารคนขององค์กร เพื่อการธำรงรักษากรณี และการดูแลพนักงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

1. ควรทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างในธุรกิจเดียวกันด้วยเพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาความต้องการในปัจจุบันที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน

2. ควรทำการศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงานในด้านอื่นที่อาจมีผลกระทบ เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). **สมดุลงานชีวิตการทำงาน**. วารสารทรัพยากรมนุษย์. 4 (มกราคม – มิถุนายน) 2551.
- ขจรศักดิ์ หาญณรงค์. (2519). **แนวทางการบริหารเวลาสำหรับนักบริการ**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คะเนิงนาถ แก้วเขียว. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี**. สารนิพนธ์โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, (2553). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. บริษัท ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
- दनัย จันท์เจ้าฉาย. (2547). **เคล็ด(ไม่)ลับกับการบริหารคน ไม่มีสิ่งอื่นเหนือกว่าสัจธรรมนี้**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัทไต่เร็ด มีเดีย กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2537). **การรับรู้ชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยะนาถ มณีบุตร และ วัชรินทร์ มุททาร์ตัน. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานชีวิตการทำงานของนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาก่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2548). สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์
- ปัทมา จิโนวัฒน์. (2549). **การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยใช้กลยุทธ์สมดุลงานชีวิตกับการทำงาน**. สารนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาก่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (2549). สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

### ภาษาต่างประเทศ

- Delamotte and Takesawa (2527). **Quality of Working Life in International Perspective.Switzerland**: International Labour Organization, 2527.
- Huse, E.F. and Cummings T.G. (2528).**Organization Development and Change**.Minnesota: West Publishing, 1985.
- Jocelyn Auer & Jude Elton. (2553). **WORK, LIFE & HEALTH STUDY**. Australia: University of South Australia.
- 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
- Nancy R. Lockwood. (2546). **Work/Life Balance Challenges and Solutions**. Society For Human Resource Management Research.
- Saltzstein, Ting, Saltzstein. (2544). **Work – family balance and job satisfaction : The impact of family – friendly policies on attitudes of Federal Government employees**. Public Administration Review, 61 (4), 452 – 467.
- Sunil Joshi, John Leichne, Keith Melanson, Cristina Pruna, Nicolai Sager, Cathi Jo Story and Kevin Williams. (2545). Work-Life Balance..A Case of Social Responsibility or Competitive Advantage?.Georgia Institute of Technology: Worklifebalance.com Inc.
- Umstot,(2527). **Understanding organizational behavior**. St. Paul, MN : West Publishing.
- Walton (2518). **Quality of Working Life** : What is it? Slogan Management Review. 15 (September 1973) : 12 – 18.

ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

#### 1. คำชี้แจง

งานวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษาเพื่อนำข้อค้นคว้าวิจัยไปพิจารณาการนำไปส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น และเพื่อมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ความสมดุลทางผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและตนเอง

2. คำแนะนำ โดยแบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลการทำงาน
- ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามข้อมูลที่เป็นความจริงมากที่สุด

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส  1) โสด  2) สมรส  
 3) หย่า  4) หม้าย
4. จำนวนบุตร.....คน
5. จำนวนสมาชิกทั้งหมดในครอบครัวที่อยู่ในความดูแลของท่าน (รวมตัวท่าน.....คน)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

6. อายุงาน (นับตั้งแต่ทำงานที่สถาบันคุ้มครองเงินฝากถึงปัจจุบัน).....ปี

7. ระดับตำแหน่งงาน

- |                          |  |                          |  |
|--------------------------|--|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | ผู้บริหารระดับสูง<br>(ผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ) | <input type="checkbox"/> | ผู้บริหารระดับต้น<br>(ผู้อำนวยการฝ่าย) |
| <input type="checkbox"/> | เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน                                    | <input type="checkbox"/> | เจ้าหน้าที่อาวุโส                      |
| <input type="checkbox"/> | เจ้าหน้าที่  |                          |  |

8. ชั่วโมงการทำงานต่อวัน.....ชม.

9. รายได้

- |                          |                    |                          |                     |
|--------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------|
| <input type="checkbox"/> | 10,000-30,000 บาท  | <input type="checkbox"/> | 30,001 - 50,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 50,001-70,000 บาท  | <input type="checkbox"/> | 70,001 - 90,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | มากกว่า 90,001 บาท |                          |                     |

10. มีการทำงานล่วงเวลาต่อเดือนคิดเป็น ..... ชม.

11. ได้รับการอบรมเพื่อการพัฒนาปีละ.....ครั้ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของผู้กรอก

แบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามข้อมูลที่เป็นความจริงมากที่สุด  
ตามข้อมูลที่ตรงกับความคิดเห็นตามความเป็นจริงของท่าน

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
<b>ด้านการทำงาน</b>					
1. ท่านทำงานในหน้าที่แล้วเสร็จภายในเวลา งานเสมอ					
2. งานของท่านไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว					
3. นโยบายการบริหารของผู้บริหารช่วยให้ จัดการงานได้ดี					
4. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลต่อ การทำงานของท่าน					
5. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านต้อง น่างานกลับไปทำที่บ้านบ่อยครั้ง					
6. ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน					
<b>ด้านครอบครัว</b>					
7. ท่านและครอบครัวมีการสังสรรค์กัน บ่อยครั้ง					
8. ท่านพอใจกับสวัสดิการในการดูแลคนใน ครอบครัว					
9. ท่านมีเวลาพาครอบครัวเดินทางไป พักผ่อนเสมอ					
10. ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลตนเอง					
11. ครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการ ทำงานหนัก					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
12.ท่านทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลครอบครัว					
<b>ด้านเวลา</b>					
13.ท่านพอใจกับวันและเวลาทำงานที่กำหนด					
14.วันและเวลาทำงานของท่านไม่มีผลต่อเวลาที่ท่านใช้ชีวิตส่วนตัว					
15.การทำงานล่วงเวลา ไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
16.ท่านสามารถบริหารเวลาทำงานได้ตามแผนโดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
17.การยืดหยุ่นเวลาทำงานทำให้ท่านจัดการเรื่องส่วนตัวได้ลงตัว					
18.เวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับจากบ้าน-สถาบัน เป็นเวลาที่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์					
<b>ด้านการเงิน</b>					
19.รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
20.รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลตนเอง					
21.ท่านเห็นด้วยกับการวางแผนการเงินในอนาคต					
22.รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย เช่น การเดินทางท่องเที่ยว					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
23.ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านการเงิน ที่ องค์กรมีให้					
24.ท่านยังมีรายรับน้อยกว่ารายจ่ายต้อง รับผิดชอบ					
<b>ด้านสติปัญญา</b>					
25.การอบรมทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานดีขึ้น					
26.งานที่ท่านรับผิดชอบได้ใช้ความคิด สร้างสรรค์เสมอ					
27.ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้ เต็มที่					
28.ทักษะที่ได้จากงานสามารถนำไปใช้ในการ จัดการชีวิตส่วนตัวได้ดี					
29.ท่านทำงานได้ดีโดยไม่ต้องรับการอบรม เพิ่มเติม					
30.การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการ ทำงานลดลง					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ  
(ที่ช่วยในการบริหารสมดุลชีวิตกับการทำงานของท่านได้)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

“ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้”

**ภาคผนวก ข**  
**คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์**

**คำถามการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์**

**คำถามระดับพนักงาน ได้แก่**

1. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
3. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
4. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

**คำถามระดับผู้บริหาร ได้แก่**

1. ในการบริหารงานในปัจจุบัน นโยบายใดที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานแล้ว
2. ในอนาคตควรเพิ่มเติมนโยบายด้านใดเพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานมากขึ้น
3. ปัจจัยใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานในการปฏิบัติงาน
4. องค์กรควรปรับปรุงหรือส่งเสริมปัจจัยด้านใดเพื่อสร้างความพึงพอใจ และทำให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน
5. ปัจจัยใดที่ไม่มีผลให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงาน
6. ข้อคิดเห็นอื่นๆ

**ภาคผนวก ค**  
**ตารางการผู้ให้สัมภาษณ์**

**ตารางสรุปผู้ให้สัมภาษณ์**

**พนักงาน**

ผู้สัมภาษณ์	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน
Staff 1 (S1)	ชาย	44	เจ้าหน้าที่อาวุโส
Staff 2 (S2)	หญิง	28	เจ้าหน้าที่
Staff 3 (S3)	หญิง	48	เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน
Staff 4 (S4)	หญิง	42	เจ้าหน้าที่อาวุโส
Staff 5 (S5)	หญิง	43	เจ้าหน้าที่อาวุโส
Staff 6 (S6)	หญิง	36	เจ้าหน้าที่
Staff 7 (S7)	หญิง	36	เจ้าหน้าที่อาวุโส

**ผู้บริหาร**

ผู้สัมภาษณ์	เพศ	อายุ	ตำแหน่งงาน
Executive Management 1 (EX1)	หญิง	48	ผู้อำนวยการฝ่าย
Executive Management 2 (EX2)	หญิง	50	ผู้อำนวยการฝ่าย
Executive Management 3 (EX3)	ชาย	52	ผู้อำนวยการฝ่าย



## ประวัติผู้ศึกษา

นางสาวหทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร เกิดเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2526 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คณะนิติศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงเมื่อปีการศึกษา 2548 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ในปีการศึกษา 2554 ปัจจุบันทำงานที่สถาบันคุ้มครองเงินฝากในตำแหน่งเจ้าหน้าที่