

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน
กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
 หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร , สุวรณ์ เขมาวุฒานนท์
 บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
 คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 โทรศัพท์ : 089-727-1203, Email : tu_tu23@hotmail.com
 คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
 ถนนวิภาวดีรังสิต เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400
 โทรศัพท์ : 02-697-6106, Email : suvaroj@hotmail.com

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

ความสำคัญและผลกระทบของปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กร

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

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทที่แตกต่างกันไปในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น บุคคลที่สถานะโสดและบุคคลที่แต่งงานมีครอบครัว มีบุตรหลานต้องดูแล บุคคลที่อยู่ในช่วงการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เริ่มงานใหม่หรือใกล้วัยเกษียณ ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความสมดุลและการทำงาน นอกจากนี้บุคคลที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันย่อมมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน และความสมดุลในชีวิตและการทำงานยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและการบริหารในแต่ละองค์กรอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาที่ได้สนับสนุนว่าองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมสมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานนั้น จะช่วยในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิผลสามารถชำระรักษาพนักงานไว้ได้และยังทำให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกลดลงได้

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงานมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือการทำอย่างไรที่จะสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในทุกภาคส่วนขององค์กรได้

สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับมือกับบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกันเช่น ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถเป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานได้

สถาบันคุ้มครองเงินฝากเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากได้ตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลพนักงานให้มีสมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับการทำงานและเป็นการชำระรักษาพนักงานของสถาบัน โดยผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างมีสมดุล ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งได้กล่าวไว้ในการประชุมพนักงานประจำปีเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2555 โดยเน้นให้พนักงานทำงานในเวลาเพื่อไม่ให้พนักงานต้องทำงานล่วงเวลา จะได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหา ผู้ศึกษามุ่งเน้นที่จะศึกษาถึงระดับของสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในสถาบันคุ้มครองเงินฝาก ตลอดจนศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อชีวิตการทำงานซึ่งพนักงานในองค์กรมีปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน เพื่อให้องค์กรสามารถส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และจะได้ส่งเสริมการดูแลพนักงานตามปัจจัยที่

พนักงานในองค์กรต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของทั้งองค์กรและพนักงานในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

สมมติฐาน

ในการศึกษาวิจัย กรณีศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลงานชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานมีผลต่อระดับความสมดุลงานชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาระดับสมดุลงานชีวิตกับการทำงานโดยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงานของพนักงานในสถาบันคุ้มครองเงินฝาก
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลงานชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันคุ้มครองเงินฝาก

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลได้แก่

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

นิยามศัพท์

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 ร่วมทั้งกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร ครอบครัว และตนเอง

แนวคิด และ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้าง

สัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆกัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด

จากการศึกษาการทำงาน ชีวิต สุขภาพ (Work, Life & Health) ของประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้หลากหลายวิธี เช่น การเพิ่มความยืดหยุ่นของการทำงานเป็นกะมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนกะได้ การลดชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ลดปริมาณงานที่มากและมีความซับซ้อนลง จากการศึกษาพบว่าความเข้มข้นของงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นทำให้พนักงานปฏิบัติการและผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการปริมาณงานเหล่านั้นให้เหมาะสมกับงานด้านอื่นๆได้ยาก อีกทั้งยังส่งผลต่อความกดดันในการทำงานและยังส่งผลต่อการสรรหาและการเก็บรักษาพนักงานไว้กับองค์กรอีกด้วย

เพราะฉะนั้นผลของการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถกล่าวโดยสรุปได้หลายประการ กล่าวคือ การทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานตกต่ำ ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นโรคภัยไข้เจ็บ ความเหนื่อยล้าและความเครียด การทำงานมีโอกาสเกิดความผิดพลาดและเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดลง อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและการฝึกอบรมบุคคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้ผลผลิตหรือผลประกอบการขององค์กรตกต่ำ ทำลายความสุขของพนักงานสมาชิกในครอบครัว บุคคลรอบข้างของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน เพื่อนฝูง เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในครอบครัวหรือองค์กรและอาจก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมา ไม่ว่าจะเป็น ลูกติดยาเสพติด มีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว การติดเพื่อน ติดเกมส์ การทะเลาะเบาะแว้ง เป็นต้น

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

Merrill & Merrill (2546) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม

3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

สรุปจากการศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ทั้งยังเป็นกลยุทธ์ในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ และมีความผูกพันกับองค์กรได้อีกด้วย จากการศึกษาผลงานวิจัยนั้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ ไม่ว่าจะเป็นลักษณะของงานที่ทำ การใช้ชีวิตของพนักงานแต่ละคนมีรูปแบบและความพึงพอใจที่แตกต่างกันทำให้แต่ละคนมีสมดุลชีวิตที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผลวิจัยที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน แต่ปัจจัยด้านการทำงานเช่น เวลาการทำงาน สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีการศึกษา และ ผลการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาและวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก แบ่งการศึกษาเป็น 2 วิธี ได้แก่ เชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถาม เชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากจำนวนทั้งสิ้น 55 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแจกให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นกรอกคำตอบ โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, จำนวนบุตร, จำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบ ให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุงาน, ตำแหน่งงาน, ชั่วโมงการทำงาน, รายได้, ชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา, จำนวนการฝึกอบรมพัฒนา ซึ่งเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 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

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ด้านความคิดเห็นอื่นๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือหลังจากการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดมาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมการสั่งงานโดยใช้สถิติ เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลประชากร และหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) โดยแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

4.1. ค่า t test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

4.2. ค่า F test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

5. การเปรียบเทียบระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานตามตัวแปรปัจจัยด้านงานที่ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยด้วย

5.1. ค่า t test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม

5.2. ค่า F test ใช้ในการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตในการทำ มี 5 องค์ประกอบโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดช่วงการวัดโดยใช้สูตรคำนวณความกว้างของชั้น

การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview) โดยการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยวิธีการสัมภาษณ์แล้วมาวิเคราะห์ตามแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตามข้อ 1 การศึกษาเชิงปริมาณโดยการตอบแบบสอบถาม ซึ่งอ้างอิงปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน 5 ด้าน ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาMerrill&Merril (2546)

บทสรุป และ ข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาและเมื่อได้พิจารณาแนวคิดและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

จากผลการศึกษาในการสำรวจพบว่าพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากมีสมดุลชีวิตในด้านครอบครัวและสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาในการสัมภาษณ์พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความเห็นในเรื่องเวลาทำงาน ที่ควรมีการยืดหยุ่นเวลาการทำงานเพื่อให้พนักงานสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ผลจากการศึกษา

1.ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตในด้านการทำงาน ด้านเวลา ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาที่อยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากยังมีการให้ความสำคัญและยังไม่มีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมในด้านนี้อย่างชัดเจน ทำให้ผลที่ออกมาพนักงานยังมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานในด้านครอบครัวและด้านสติปัญญาอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่าพนักงานมีระดับสมดุลชีวิตที่ดี แต่ยังมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการเรื่องสมดุลชีวิตกับการทำงานในเรื่องเวลาการทำงาน สวัสดิการ ของพนักงาน

2.ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ไม่ต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านเวลาการทำงาน พนักงานเห็นว่าหากเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาในการทำงานจะทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการชีวิตทั้งด้านการงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับUna(2542) สมดุลชีวิตคือสิ่งที่ผู้คนสามารถกำหนดควบคุมการทำงานของตนเองได้ ว่าเมื่อไหร่ ที่ไหน ทำงานอย่างไร ทั้งในและนอกเวลา เพื่อให้ได้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างส่วนตัว ธุรกิจขององค์กร และสังคม

และปัจจัยที่พนักงานเห็นว่ามีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานเพิ่มเติมจากการศึกษาแบบเชิงคุณภาพคือ ปัจจัยด้านสุขภาพที่พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้ส่งเสริมเพื่อให้เกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับ Hutton(2542)ที่ว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานกลายเป็นยุทธศาสตร์ของแผนกทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดคุณค่าของพนักงาน วัฒนธรรม ค่านิยม การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องกัน ทำให้พนักงานมีสุขภาพแข็งแรงและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร

จากการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณโดยการทำแบบสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น พนักงานของสถาบันคุ้มครองเงินฝากส่วนใหญ่มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ยังมีด้านที่พนักงานเห็นว่ายังมีน้อยไปควรที่จะมีการปรับปรุง ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่นในด้านครอบครัว ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและครอบครัวพนักงานเพิ่มขึ้น ด้านสติปัญญา ควรมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่มีประโยชน์และตรงกับสายงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และด้านการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน เช่นการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย การส่งเสริม

กิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้ผ่อนคลายเพื่อสุขภาพกายที่ดี สุขภาพใจที่ดี ให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานทุ่มเทให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝากนั้น สามารถนำไปจัดทำแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้พนักงานเกิดสมดุลชีวิตกับการทำงานได้ โดยการส่งเสริมปัจจัยด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านครอบครัว การจัดให้องค์กรและครอบครัวพนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน และการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมไปถึงคนในครอบครัว เช่น ค่ารักษาพยาบาล การส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของครอบครัวพนักงาน

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

3. ด้านสุขภาพอนามัย การให้ความสำคัญเรื่องการดูแลสุขภาพของพนักงานที่มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดหาสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายในเวลางานเช่น การจัดหาส่วนหย่อม การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานเพื่อลดความตึงเครียดจากการทำงานของพนักงาน

ในส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ถึงแม้จากผลการศึกษาพนักงานจะมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี แต่ควรมีนำมาทบทวนและผลักดันนโยบายในการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ดีอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความต้องการและสอบถามความพึงพอใจของพนักงานต่อนโยบายปัจจุบันที่มีอยู่เพื่อการปรับปรุงให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน มีสมดุลชีวิตกับการทำงานในทุกๆ ด้าน เช่นด้านการทำงาน จากการสัมภาษณ์นั้นพนักงานได้ยกตัวอย่างการจัดการการทำงานไว้ว่า "ในการทำงานการกระจายงานและปริมาณพนักงานที่มากเพียงพอต่อปริมาณงาน โดยทำการศึกษาและวิเคราะห์หาตำแหน่ง และกำหนดการทำงานในแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับผิดชอบงานมากเกินไป"

ด้านเวลาการทำงาน พนักงานได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า "หากมีการปรับเวลาการทำงานให้ยืดหยุ่นขึ้น โดยไม่ต้องลดชั่วโมงการทำงาน แต่ปรับเปลี่ยนเวลาเข้าออกได้ตามความเหมาะสม แต่พนักงานยังคงต้องทำงานให้ครบชั่วโมงตามที่องค์กรกำหนด ก็จะทำให้การทำงานและการบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวดีขึ้นอีก"

ด้านการเงิน พนักงานมีความเห็นเพิ่มเติมว่า "ควรมีการตรวจสอบความต้องการของพนักงานเพื่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้พนักงานให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน"

ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจความพึงพอใจในด้านต่างๆ ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น และร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ในการบริหารคนขององค์กร เพื่อการธำรงรักษา และการดูแลพนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

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