

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

The balance of work and personal life that affects the performance
of personnel in a private company

วรรณิษา โพธิ์สีลา

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wannisa Phosrila

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง โดยศึกษาการเปรียบเทียบด้านปัจจัยประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ด้านการดูแลสุขภาพจิตในครอบครัว ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงานและด้านสวัสดิการทางการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการสอบถามจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน ข้อมูลเชิงปริมาณถูกเก็บรวบรวมและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติทดสอบค่าความแตกต่างหรือค่าทดสอบความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

ผลการศึกษานี้พบว่า การศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานและด้าน

สวัสดิการทางการเงิน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา
 น้ำหนักของผลกระทบของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
 บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
 ทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการทาง
 การเงิน

ความสำคัญ : ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ประสิทธิภาพการทำงานของ
 พนักงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์โรคโควิด 19 แพร่ระบาดไปทั่วโลก ทำให้กิจกรรมต่างๆหยุด
 ชะงักลง ส่งผลกระทบท่อหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม ที่มีวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยน
 ไปหรือที่เรียกว่า New Normal “ความปกติรูปแบบใหม่” ในทุกๆ ด้านทั้งรูปแบบการใช้
 ชีวิต ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ในบริบทของการทำธุรกิจ หรือการค้า
 ขยายในความปกติรูปแบบใหม่จึงหนีไม่พ้นการทำธุรกิจออนไลน์ โดยเฉพาะธุรกิจขาย
 สินค้าและจัดส่งแบบ “เดลิเวอรี่” การทำธุรกรรมผ่านช่องทางออนไลน์มากขึ้น ดังนั้นภาค
 ธุรกิจจึงต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำธุรกิจเช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน
 มากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลให้พนักงานในองค์กรต้องปรับเปลี่ยน
 รูปแบบการทำงานเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
 โรคโควิด 19 ส่งผลกระทบท่อตัวบุคคลความเป็นอยู่ของครอบครัว เช่น รายจ่ายใน
 ครอบครัวเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากต้องจัดหาอุปกรณ์ป้องกันไวรัส รายได้ของครอบครัว
 ลดลงเนื่องจากไม่สามารถประกอบอาชีพปกติได้ รวมไปถึงเกิดภาวะเงินเฟ้อสูงขึ้น สินค้ามี
 ราคาแพงขึ้น ค่าครองชีพสูง เป็นต้น ดังนั้น การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจึง
 จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไปรวมถึงความเครียดจากการ
 ทำงานและจากเรื่องส่วนตัว ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพ
 อิสระ เพราะจะช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้นด้วยเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง
 อาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ เช่น ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต เมื่อสุขภาพกายและ
 สุขภาพจิตไม่ดีสิ่งที่ส่งผลตามมาคือทำให้ประสิทธิภาพงานด้อยลงได้

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่าง
 งานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เอกชนแห่ง
 หนึ่ง เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในด้านต่างๆมีผล

ต่อประสิทธิภาพการทำงานมากนักน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในวางแผนการบริหาร การจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นสร้างความสุขให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นความสุขด้านร่างกายและจิตใจ ความสุขในการใช้ชีวิต ความสุขด้านการเงิน ความสุขด้านการเรียนรู้ ความสุขด้านครอบครัวรวมถึงความสุขด้านสังคม ให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
5. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
6. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการทางการเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
7. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
2. ขอบเขตด้านประชากร พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. เพื่อนำผลวิจัยที่ได้นำเสนอให้ผู้บริหารเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

3. เพื่อนำข้อมูลผลการวิจัยให้ผู้บริหารและองค์กรกำหนดนโยบายและวางแผน ปรับปรุงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

นฤมล เมียนเกิด (2558) ได้ให้ความหมายของ สมดุลชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้กับเวลาของชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความต้องการทำกิจกรรมอื่นๆของชีวิต เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสม และเกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร ครอบครัวและตนเอง

ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง สามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานไม่ให้มีผลกระทบต่อกัน สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี และยังสามารถดูแลสมาชิกในครอบครัวได้เป็นอย่างดีทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัทมิตา จันทวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่างๆตามภาระหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง คุณภาพของงาน มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพงานที่องค์กรกำหนด ปริมาณงานสำเร็จตามเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด สามารถทำงานสำเร็จด้วยความรวดเร็ว รวมถึงส่งการมอบตรงตามเวลาที่องค์กรกำหนด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีกระบวนการควบคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณที่กำหนด

จึงสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถบริหารเวลาในส่วนของชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความสมดุลกัน กล่าวคือ สามารถบริหารเวลาของชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดกระทบกับการปฏิบัติงาน และการบริหารเวลาดังกล่าวไม่ให้เกิดกระทบกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น เมื่อพนักงานสามารถบริหารเวลาให้สมดุลได้จะส่งผลให้งานที่ปฏิบัติออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

Greenfield & Teery (1995) ได้สรุป การสร้างกลยุทธ์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์การ ดังนี้

1. ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน เช่น การให้ความช่วยเหลือพนักงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การคุมกำเนิด การรักษาการมีบุตรยาก การให้เงินสนับสนุนเมื่อแม่ลางานเพื่อเลี้ยงบุตร
2. ด้านการดูแลและสมาชิกในครอบครัว เช่น การหยุดงานเพื่อดูแลสมาชิกภายในครอบครัว การตรวจสุขภาพและให้วัคซีนแก่บุตร การออกค่าใช้จ่ายเมื่อสมาชิกในครอบครัวเจ็บป่วย การจัดให้มีสถานที่ดูแลบุตรของพนักงานทั้งภายในองค์กรหรือสถานที่ใกล้เคียงการ จัดโปรแกรมในการดูแลเด็กในช่วงปิดเทอม การลาหลังคลอดบุตร เพื่อให้แม่สามารถดูแลลูกแรกเกิดและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก
3. ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลา ทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานไม่ประจำ การแบ่งงานกันทำระหว่างพนักงาน การทำงานที่บ้าน การทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน
4. ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการทางการแพทย์ บริการทางการเงิน ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด รถรับ-ส่ง รวมไปถึงสวัสดิการที่คำนึงถึงความต้องการของพนักงานในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว
5. ด้านสวัสดิการทางการเงิน เช่น มีการตั้งกองทุนช่วยเหลือพนักงานให้เงินกู้ยืมในดอกเบี้ยต่ำ มีเงินกองทุนหลังเกษียณอายุ

Peterson and Plowman (1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพ (Quality) คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่ง ลูกค้ามีความพึงพอใจ และยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อความพอใจนั้น
2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ การควบคุมจำนวนงานที่พนักงานจะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ควบคุมจำนวนชิ้นงานที่เจ้าหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ จะต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเวลาที่กำหนดไว้ เทคนิคในการควบคุมปริมาณงานอาจใช้แผนภูมิแกนต์ ซึ่งมีลักษณะเป็นแผนภูมิแท่งแสดงความสัมพันธ์ของงานกับเวลา สถิติของผลงาน การตรวจงาน
3. เวลา (Time) คือ การรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและ

วัตถุประสงค์ที่กำหนดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ
ได้

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) การที่องค์กรทำให้ต้นทุนในการทำงานนั้นลดลง ซึ่งต้นทุนในที่นี้หมายถึงเงินหรือทรัพยากรที่สูญเสียไปในการผลิตหรือการให้บริการ โดยที่ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับส่วนอื่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 500 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222.22 คน วิธีการสุ่มตัวอย่าง ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive หรือ judgmental sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- 1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน และด้านสวัสดิการทางการเงิน
- 2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา งานศึกษาต่างๆ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อที่ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษา และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง
3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมีจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง มีจำนวน 4 ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ และความถี่ ในการอธิบายตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2. สถิติอนุมาน หรือสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีเพศต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t – test และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีด้าน เพศ อายุ การศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานวิเคราะห์ด้วย Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

สรุปและะอภิปรายผล

1. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน พบว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของพนักงาน ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านสวัสดิการทางการเงิน โดยรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 อยู่ในความคิดเห็นระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวันอยู่ในระดับมาก เวลาทำงานมีความเหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต พนักงานสามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลเรื่องงาน พนักงานสามารถนอนหลับพักผ่อนได้เต็มที่หลังเลิกงานโดยไม่เครียดหรือกังวลเรื่องงาน งานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจมีเวลาเพียงพอและเหมาะสมในการเข้าสังคม พักผ่อนกับคนรักและพบปะครอบครัว และสามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายและพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ สุขทองหล่อ (2557) ได้ศึกษา ความสมดุลชีวิตการทำงานละความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการลาหยุดงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการดูแลสมาชิกในครอบครัว โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เนื่องจาก สมาชิกในครอบครัวของมีความเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของพนักงาน พนักงานสามารถปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระงาน ภาระหน้าที่ทางครอบครัวของพนักงานไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว พนักงานพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลครอบครัวเช่น สวัสดิการที่พัก ภาระเยี่ยมไข้ ฯลฯ พนักงานสามารถจัดสรรเวลาทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี และครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง สอดคล้องกับองค์ประกอบของชีวิตที่สมดุล (Merrill and Merrill 2003) ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อม

ทั้งยังเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม และด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่นๆด้วยเช่นเดียวกัน

1.3 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เนื่องจาก พนักงานเห็นว่าการให้ลาสลับหยุดมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ พนักงานเห็นว่าช่วงเวลาเข้า-ออกงานที่บริษัทกำหนดมีความเหมาะสมกับงาน บริษัทมีความเข้าใจพนักงานและสนับสนุนความยืดหยุ่นในการทำงาน บริษัทให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถลาหยุดเพื่อกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างเหมาะสม การชดเชยเวลาการทำงานสายมีความเหมาะสม บริษัทสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกเวลาทำงานและเลิกงานในแต่ละวันได้เหมาะสมและการสะสมชั่วโมงทำงานวันหยุดแทนการทำงานล่วงเวลามีความเหมาะสมกับงานที่ทำ สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์การ (Greenfield &Teery,1995) กล่าวโดยสรุปว่า ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานไม่ประจำ การแบ่งงานกันทำระหว่างพนักงาน การทำงานที่บ้าน และการทำงานมากชั่วโมงแต่น้อยวัน

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก เนื่องจาก มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับการใช้งาน มีการจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอสำหรับแต่ละลักษณะงาน มีการดูแลเรื่องความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี บริษัทให้การสนับสนุนการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและใช้เวลาในการเบิกอุปกรณ์สำนักงาน อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างรวดเร็วและทันต่อการใช้งาน สอดคล้องกับทฤษฎีการสร้างกลยุทธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยองค์การ (Greenfield &Teery,1995) กล่าวโดยสรุปว่า ด้านสภาพแวดล้อมและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น มีร้านสหกรณ์จำหน่ายสินค้าราคาถูก บริการทางการแพทย์ บริการทางการเงิน ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย ห้องสมุด รถรับ-ส่ง รวมไปถึงสวัสดิการที่คำนึงถึงความต้องการของพนักงานในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

1.5 ด้านสวัสดิการทางการเงิน จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านสวัสดิการทางการเงิน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เนื่องจาก รายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่านเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ท่านคิดว่ารายรับของท่านเพียงพอและเหมาะสมกับการดูแลครอบครัวและมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ ชุณหะวัณ (2558) ได้ศึกษา ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง อยู่ในระดับกลาง องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสนับสนุนด้านการเงินแก่พนักงาน

2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

2.1 ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปัจจัยด้านประชากร ศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน อายุงาน สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว พบว่า มีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลนา นาชัยรัตน์ (2562) ได้ศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 2) ข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย 3) ช่วงวัยที่แตกต่างกันของข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 4) ช่วงวัยที่แตกต่างกันของข้าราชการมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมมีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานและด้านสวัสดิการทางการเงิน มีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบของ

ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการทางการเงินสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ สุขทองหล่อ (2557) ได้ศึกษา ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการลาหยุดงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการช่วยเหลือทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความขยันขันแข็งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความทุ่มเทในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานและและความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรจัดอุปกรณ์ให้มีความทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ งานสำเร็จลุล่วงตามเวลาที่กำหนด พนักงานไม่ต้องทำงานล่วงเวลา และสามารถมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือกิจกรรมสังคม เป็นการผ่อนคลายจากการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านสวัสดิการทางการเงิน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานบางท่านอาจมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว ดังนั้น บริษัทควรจัดตั้งกองทุนเงินฉุกเฉิน เพื่อ เป็นสวัสดิการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช้พอร์ตปัญหาการเงินพนักงานอย่างแท้จริงเลย เพื่อไม่ให้พนักงานที่หมดหนทาง หันไปพึ่งเงินนอกระบบ ถ้าองค์กรมีกองทุนเงินฉุกเฉินไว้คอยช่วยเหลือพนักงานในองค์กรให้ผ่านวิกฤตปัญหาทางการเงินไปได้และเพื่อการเก็บออมในอนาคต โดยอาจจะระบุเงื่อนไขในการขอ และมีไว้เพื่อใช้สำหรับพนักงานที่มีปัญหาหนักเข้าเกณฑ์จริงๆ เท่านั้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ควรสำรวจที่อยู่ของพนักงานว่ามีระยะทางจากบ้านมาที่ทำงานเป็นระยะทางเท่าไรและใช้ยานพาหนะอะไรในการเดินทางมาทำงาน เพื่อนำมากำหนดทางเลือกสำหรับพนักงาน เช่น จัดให้มีการเลือกช่วงเวลาเข้า-ออกงานได้ การจัดให้สามารถขดเขยเวลาทำงานได้กรณีเข้างานสาย หรือการทำงานที่มีความยืดหยุ่นในเวลางาน โดยคิดแบบเหมารวมเวลาทำงานเป็นรายสัปดาห์ ทำให้พนักงานสามารถวางแผน

การทำงานได้ หรือช่วยตอบโจทย์ในช่วงที่ต้องเร่งรีบทำงานแบบล่วงเวลา โดยไม่ต้องจ่ายค่าล่วงเวลาได้ด้วย การทำงานที่มีความยืดหยุ่นแบบนี้จึงช่วยให้องค์กรสามารถตอบรับพนักงานที่มีความสามารถแต่บ้านอยู่ไกลได้ เป็นต้น

3.บริษัทควรจัดให้มีบริษัท Outsource หรือพนักงาน Part Time กรณีช่วงงานเร่งด่วนและในช่วงที่มีปริมาณงานมากๆ โดยจ้างเฉพาะส่วนงานไม่ใช่งานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อลดความซับซ้อนของงาน และยังเพิ่มความรวดเร็วให้กับงานอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายต่อไปได้ เพื่อประโยชน์ต่อสาธารณะ การอธิบายปรากฏการณ์และปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะประเด็นสำคัญสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษากระบวนการทำงานด้านต่างๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น ด้านโครงสร้าง ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในองค์กร เทคโนโลยีที่ใช้ เป็นต้น
2. ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีและพฤติกรรมการยอมรับการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
3. ควรศึกษาตัวแปรในด้านอื่นๆที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ภาระงาน และโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2558) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง : วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (มีนาคม-เมษายน 2562)
- กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) . ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ขวัญใจ สุขทองหล่อ และ Kwanjai Sukthonglor. (2557) ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร. [ม.ป.ท.]:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557. สืบค้นเมื่อวันที่ 2022. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:103590.
- เจตน์ รัตนจินะ, พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 2559 ก.ค.-ส.ค.;60(4):365-71

ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์, ธนาญ ภู่วิทยาธร, นิตย์ หทัยสรวงศ์ สุขศรี วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภูเก็ต ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2559

นฤมล เมียนเกิด (2558) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน
ออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์
ฟู้ดส์ จำกัด : สารนิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยมหิดล 2558
นางสาวณัฐนันท์ คณวิชาภรณ์.(2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและ
ชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
อุตสาหกรรมให้ผู้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์.
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พริญา ชื่นวงศ์.(2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการ
ขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2),92-
100.

ร้อยตำรวจโทหญิง ปริณดา สมควร. (2557) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ
สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.สารนิพนธ์นี้.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
: มหาวิทยาลัยเกริก

ลลนา นาชัยรัตน์ และ Lalana Nachairat. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work-life
balance) ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยกับประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. [ม.ป.ท.]:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2562. สืบค้นเมื่อวันที่ 2022.

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:179535.

วรางคณา ทิมวิราช และ Warangkana Timvirach. ความท้าทายในการสร้างสมรรถนะหลัก
ให้กับองค์กรและการสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานของ
บุคลากรในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.). [ม.ป.ท.]:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2561. สืบค้นเมื่อวันที่ 2022.

https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:167083.

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ และ Sompong Ruttananupong (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ., 2548 รายงานการศึกษาโครงการ
เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงาน—ระบบการหยุดราชการทดแทน

สุนิสา เหลืองปัญญากุล,เกวลิน เศรษฐกร (2563). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและ
งานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

อ. นพ.ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล ภาควิ [https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-
life-balance](https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance)

อนรรฆนง กฤษณรักษ์ป้าณี และ Anaknong Kritsanarakpani. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ของคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา
ธนาคารรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. [ม.ป.ท.]:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557. สืบค้นเมื่อวันที่
2022. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:163714

Submission Information

ID	SUBMISSION DATE	SUBMITTED BY	ORGANIZATION	FILENAME	STATUS	SIMILARITY INDEX
2740681	Sep 13, 2022 at 14:10 PM	6314131053@rumail.ru.ac.th	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	6314131053 วรณิษา โพธิ์สีลา-บทความวิจัย.docx	Completed	9.12 %

Match Overview

NO.	TITLE	AUTHOR(S)	SOURCE	SIMILARITY INDEX
1	Work-Life Balance of the employees in academic field, Ramkhamhaeng University: Human resource development	Chunhasriwong, Kittti	วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร	2.24 %
2	คุณภาพชีวิตของการทำงาน การจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายการผลิตในเขตอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี, Quality of working life\, motivation and work efficiency of line - production employees in Navanakorn industrial zone\, Pathumthani province	ธิปไตย โพธาทอง,พนิด กลศิริ	มหาวิทยาลัยบูรพา	1.10 %
3	WORK ENVIRONMENT FACTORS AND TEAMWORK FACTORS THAT AFFECT THE EFFICIENCY OF WORK OF EMPLOYEES OF A HOSPITAL IN SUPHANBURI PROVINCE	Supaphol, Soraya	วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์	1.05 %
4	Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Personnel Officers in Bureau of Vector Borne Disease	หาทรี, ดวงกมล	วารสารสถาบันบำราศนราดูร	1.03 %
5	http://graduate.dusit.ac.th/journal/index.php/sdujournal/article/download/856/682/	graduate.dusit.ac.th	graduate.dusit.ac.th_nutch	1.02 %
6	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา	ศรีพงษ์, ชมพูนุท	วารสารปาริชาติ	0.95 %
7	CHALLENGES IN CORE COMPETENCE BUILDING AND BALANCING QUALITY OF WORK LIFE OF PUBLIC ENTERPRISE EMPLOYEES CASE STUDY BANGKOK MASS TRANSIT AUTHORITY*	Timvirach, Warangkana	วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์	0.88 %
8	Quality of Working Life Affecting Working Efficiency of Government Officials and Personnel at the office of Finance, Bangkok Metropolitan Administration	Thonglah, Kittisak	วารสารวิจัยราไพพรรณี	0.84 %

รับรองสำเนาถูกต้อง

ตรวจสอบโดย



(นางสาววรรณิษา โพธิ์สีลา)

(รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐ วัฒนพานิช)