

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Work–Life Balance and Organizational
Commitment of Private Company Employee in Bangkok

ธิภาณิน เปลียนศรี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

TIPANIN PLIENSRI

E-mail: 6714060050@rumail.ru.ac.th

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และอายุงาน (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการของ Yamane (1973) ในการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติ

เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ และสถานภาพ ที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน พหุคูณความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ในองค์กรปัจจุบัน แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรพบว่า ปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 43.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายด้านพบว่าด้านเวลา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตและการทำงาน, ความผูกพันองค์กร, พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ABSTRACT

The objectives of this study were to (1) compare the level of organizational commitment among private company employee in Bangkok based on personal characteristics, including gender, age, education level, monthly income, and tenure, and (2) examine the effect of work-life balance on organizational commitment. The sample consisted of 400 private company employees in Bangkok, determined using Yamane's (1973) formula. A convenience sampling method was employed, and data were collected using a structured questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics,

including independent samples t-test, one-way ANOVA, Least Significant Difference (LSD) for post hoc comparisons, and multiple regression analysis.

The results revealed that organizational commitment did not significantly differ by gender, age, and marital status. However, significant differences were found in education level, monthly income, and tenure. Furthermore, all dimensions of work-life balance-time, satisfaction, and role conflict-significantly influenced organizational commitment at the 0.05 level. These variables collectively explained 43.2% of the variance in organizational commitment. Specifically, time exhibited a significant negative effect, whereas satisfaction and role conflict demonstrated significant positive effects on organizational commitment.

Keywords: Work-Life Balance, Organizational Commitment, Private Company Employees in Bangkok

บทนำ

ในสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรภาคเอกชนในปัจจุบัน พนักงานต้องเผชิญกับความคาดหวังด้านประสิทธิภาพและการแข่งขันที่สูงขึ้น ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้สามารถดำรงความสามารถในการแข่งขันได้ การปรับตัวดังกล่าวทำให้พนักงานต้องทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและโดดเด่นตามเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การทุ่มเททำงานอย่างหนักอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของพนักงาน เนื่องจากต้องใช้เวลาและพลังงานไปกับการทำงานมากขึ้น จึงก่อให้เกิดความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน หรือที่เรียกว่า สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) แนวคิดดังกล่าวได้รับความสนใจอย่างมากในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร โดย Greenhaus และ Beutell (1985) ได้อธิบายว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบทบาท

หนึ่งรบกวนหรือขัดแย้งกับอีกบทบาทหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสมดุลระหว่างบทบาทต่าง ๆ ในชีวิต

แนวคิดองค์กรสุขภาวะ จึงถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรในประเทศไทย โดยผลการสำรวจพบว่า คะแนนเฉลี่ยองค์กรสุขภาวะอยู่ที่ 58.7 คะแนน จากการประเมิน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ สุขภาวะและความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 63.6 คะแนน ความสุขในการทำงาน 56.0 คะแนน สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ที่ 62.4 คะแนน และเมื่อวิเคราะห์ตามภูมิภาค พบว่า องค์กรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีคะแนนองค์กรสุขภาวะสูงที่สุด อยู่ที่ 61.4 คะแนน รองลงมา ได้แก่ ภาคใต้ (59.7 คะแนน) ภาคกลาง (58.5 คะแนน) ภาคเหนือ (55.1 คะแนน) และภาคตะวันออก (55.0 คะแนน) ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้องค์กรจำนวนมากให้ความสำคัญกับสุขภาวะในการทำงาน แต่ยังคงมีช่องว่างที่ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน รวมถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน(ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย, 2568)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. สมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. สมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

4. สมดุลชีวิตและการทำงานด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาทมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สมดุลชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

1.1.2 ด้านเวลา

1.1.3 ด้านความพึงพอใจ

1.1.4) ด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการ
คงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.3 เครื่องมือที่ใช้ทำวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีแจกแบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
โดยไม่จำกัดประเภทธุรกิจ เพศ อายุ หรือระดับตำแหน่งงาน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้
สูตรของ Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5
โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน

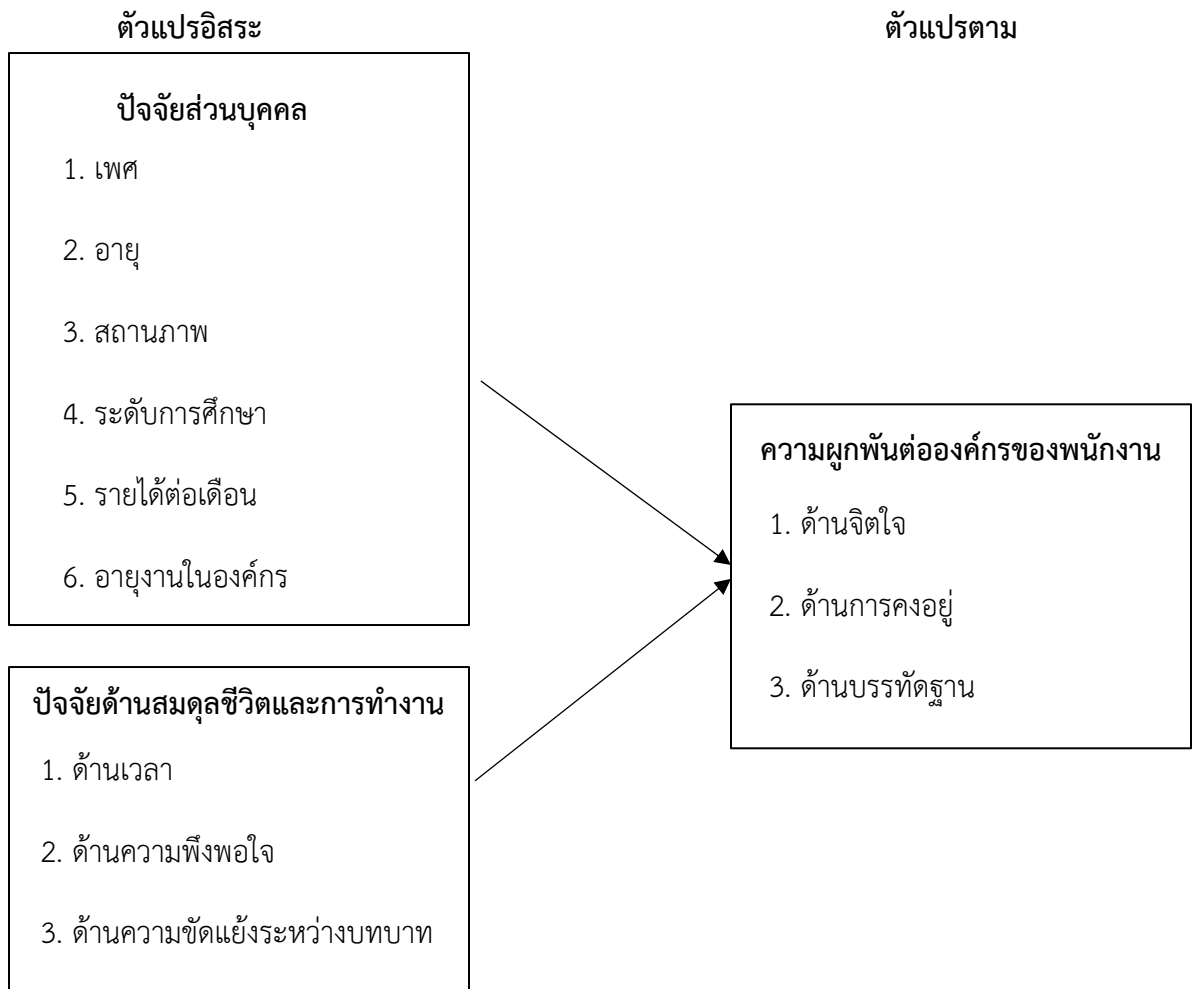
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน พ.ศ.2569

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบระดับสมดุขีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรในการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมสมดุขีวิตและการทำงานของพนักงาน
4. เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างควมผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการรักษาบุคลากรในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ของ Blau (1964) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยน เมื่อพนักงานรู้สึกว่างค์กรใส่ใจในสมดุลชีวิต (Work-Life Balance) ผ่านนโยบายต่าง ๆ พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าเป็น หนี้บุญคุณและตอบแทนด้วยความจงรักภักดีและการทุ่มเททำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของพนักงานเอกชนที่ต้องการการสนับสนุนจากองค์กรในสภาวะการทำงานที่กดดัน

องค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงานในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านเวลา หมายถึง การจัดสรรเวลาที่เท่าเทียมกันหรือเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 2) ด้านความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพึงพอใจที่ได้รับจากทั้งสองบทบาท
- 3) ด้านการจัดการความขัดแย้ง หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในแต่ละบทบาทอย่างเหมาะสม

ทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว งานวิจัยของ สุมลรัตน์ ดอกเขียว (2553) ที่ได้กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว หมายถึง ความไม่สอดคล้องระหว่างบทบาทที่เกิดจากการที่ไม่สามารถสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างภาระรับที่ผิดชอบในเรื่องของการทำงานกับภาระที่รับผิดชอบในเรื่องของครอบครัว จนทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่

ทฤษฎีการจัดการทรัพยากร ทฤษฎีของ Hobfoll (1989) อธิบายว่าบุคคลจะพยายามแสวงหารักษา และปกป้องทรัพยากร ที่ตนเองให้คุณค่า เช่น เวลา, สุขภาพจิต หากพนักงานรู้สึกว่าการทำงานกำลังกัดกินทรัพยากรส่วนตัวมากเกินไปโดยไม่มี การชดเชยที่เหมาะสม พนักงานจะเกิดภาวะหมดไฟและลดระดับความผูกพันต่อองค์กรลงเพื่อปกป้องทรัพยากรที่เหลืออยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โครตี โขคคุณะวัฒนา (2559) ที่ศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่พบว่าเพศและอายุไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทการทำงานยุคใหม่ องค์กรมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมและพนักงานทุกกลุ่มอายุได้รับโอกาสในการพัฒนาที่ใกล้เคียงกัน

วัลยา ธรรมบุตร (2562) พบว่า รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูง รายได้จึงเป็นปัจจัยหลักในการสร้างความพึงพอใจและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมที่พนักงานจะตอบแทนองค์กรเมื่อได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า

กรวิชญ์ สันฐิติ (2563) พบข้อสรุปที่น่าสนใจว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจ เป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ในด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานวิจัยกลับพบว่า ไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันโดยตรง หากองค์กรมีระบบสนับสนุนที่ดีพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Survey Question) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ซึ่งไม่สามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงได้จากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อการศึกษา ซึ่งการเปิดตารางหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จะเปิดตารางที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยผลจากการเปิดตารางหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Survey Question) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเอกชน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของพนักงานเอกชน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 14 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้รับการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้น นำแบบสอบถามให้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยวัดผลคะแนน Index of Item-Objective Congruence: IOC ตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.05 ยังใช้ไม่ได้ ต้องปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นทำการส่งแบบสอบถามในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ ให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมด จำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70 มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 46.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 74.10 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 มีระดับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 มีอายุงานในองค์กรปัจจุบัน 3 - 4 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม มีความสำคัญอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่ และด้านจิตใจ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ (1) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มี ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานในองค์กรปัจจุบัน แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ และสถานภาพ แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานซึ่งประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท มีผลต่อความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 43.2 เมื่อพิจารณาอิทธิพลรายด้านพบว่า ด้านเวลา ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจ และด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

(1) ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุล, 2555 ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานสถาบันคุ้มครอง เงินฝาก พบว่า สมดุลชีวิตในการทำงานนั้นเป็นเรื่องของการบริหารจัดการเวลาของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การมีเวลาให้ตนเอง ครอบครัว รวมไปถึงเวลาในการทำงาน โดยทำให้ชีวิตส่วนตัว และมีความสุขในการทำงานไปพร้อมกัน การพัฒนาและสร้างเสริมให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตกับงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง (2) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรตี โชคคุณะวัฒนา (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่ได้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (3) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ebeh et al. (2017) อาจเป็นเพราะในปัจจุบันบริบทการทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการเปิดกว้างทางความคิด พนักงานทุกช่วงวัยได้รับการปฏิบัติภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และมองเห็นเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ทำให้ช่องว่างระหว่างวัยไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร (4) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน ทำให้ผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดย

ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรินทร์ เชื้อเมืองพาน (2560) ที่พบว่าสถานภาพส่วนบุคคลไม่ได้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ มากกว่าการนำสถานภาพส่วนตัวมาเป็นเงื่อนไขในการทำงาน (5) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม แตกต่างกัน แสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณญา ธรรมนิยาย (2561) อาจมาจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักมีความคาดหวังต่อการบริหารจัดการที่มีระบบ มีความต้องการความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า (6) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกแตกต่างกัน แสดงว่ารายได้ต่อเดือนมีผลต่อความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลยา ธรรมบุตร (2562) อาจเนื่องมาจากรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูง พนักงานที่มีรายได้สูงมักมีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้น้อยอาจมีความกังวลด้านภาระค่าใช้จ่าย (7) พนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวม แตกแตกต่างกัน แสดงว่าอายุงานในองค์กรปัจจุบันมีผลต่อความผูกพันองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิกา แสงวิจิตร (2563) อธิบายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาอย่างยาวนานจะเกิดความรู้สึกผูกพันและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าพนักงานใหม่ เนื่องจากมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรจนเกิดความคุ้นเคย สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน ซึ่งต่างจากพนักงานที่เพิ่งเข้าทำงานที่ยังอยู่ในช่วงการเรียนรู้และประเมินความพึงพอใจต่อองค์กรในระยะยาว

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานด้านเวลาส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานมีคะแนนความขัดแย้งด้านเวลาสูงหรือรู้สึกว่าภาระงานเข้าไปเบียดบังเวลาส่วนตัวมากเกินไป จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง สามารถอธิบายได้ว่า เนื่องด้วยข้อคำถามในงานวิจัยมุ่งเน้นไปที่การทำงานทำให้ไม่มีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัว หรือ

กิจกรรมในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว งานวิจัยของ สุมลรัตน์ ดอกเขียว (2553) กล่าวว่า ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวหมายถึง ความไม่สอดคล้องระหว่างบทบาทที่เกิดจากการที่ไม่สามารถสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างภาระรับที่ผิดชอบในเรื่องของการทำงานกับภาระที่รับผิดชอบในเรื่องของครอบครัว จนทำให้บุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทใดบทบาทหนึ่งได้อย่างเต็มที่ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวกมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการจัดสรรเวลาและการใช้ชีวิต รวมถึงรู้สึกว่าการสนับสนุนให้เกิดสมดุลระหว่างงานและเรื่องส่วนตัวได้ดี จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพัน และต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2560) ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานและคุณภาพชีวิต เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตและการทำงานด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท ไม่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิชญ์ สันฐิติ (2563) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานบริษัทเอกชนในปัจจุบันมีความเข้าใจและยอมรับในลักษณะงานที่มีความกดดันสูงหรือต้องใช้เวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีคนทำงานเมืองทำให้ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ไม่ได้ถูกนำมาเป็นปัจจัยหลักในการลดทอนความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสมดุลชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ล้วนมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ **ด้านเวลา** มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานเผชิญกับข้อจำกัดด้านเวลา หรือมีภาระงานที่รบกวนชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรลดลง การที่พนักงานไม่สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อาจก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียดสะสม และความรู้สึกไม่สมดุลในชีวิต องค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดเวลาการทำงานแบบยืดหยุ่น รวมถึงการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของพนักงาน **ด้านความพึงพอใจ** มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตโดยรวม มีแนวโน้มที่จะมี

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ความพึงพอใจดังกล่าวอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม องค์กรควรออกแบบงานให้มีความท้าทายและมีความหมาย การเปิดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน **ด้านความขัดแย้งระหว่างบทบาท** มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน สะท้อนว่าการที่พนักงานสามารถบริหารจัดการบทบาทระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม หากองค์กรสามารถลดความขัดแย้งระหว่างบทบาท หรือช่วยให้พนักงานจัดการกับบทบาทที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร **ด้านปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะเฉพาะของพนักงานมีบทบาทต่อการรับรู้และระดับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรนำปัจจัยดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาศักยภาพพนักงานให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรมตามประสบการณ์และผลงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันเช่น กลุ่มธุรกิจบริการและกลุ่มธุรกิจการผลิต
2. ควรเพิ่มตัวแปรด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หรือนโยบายสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เพื่อศึกษาว่าปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบทบาทหน้าที่และส่งเสริมความผูกพันได้มากน้อยเพียงใด
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาเป็นวิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กรวิชญ์ สันฐิติ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาหน่วยงาน Business Stakeholder Engagement ของบริษัทแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธนิกา แสงวิจิตร. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พัชรินทร์ เชื้อเมืองพาน. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรัญญา ธรรมนิยาย. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วัลยา ธรรมบุตร. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ (Organization and Management)*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.

สมลรัตน์ ดอกเขียว. (2553). *ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

โสรตี โชคคุณะวัฒนา. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Taro Yamane. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.