



ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาคเขต 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3



โดย
นางสาวฐานิตตา สิงห์ล่อ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

WORK LIFE BALANCE OF PROVINCIAL WATERWORKS AUTHORITY REGION 3 'S
EMPLOYEE



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2020

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาค
เขต 3
โดย ฐานิตตา สิงห์ล่อ
สาขาวิชา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญา
มหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

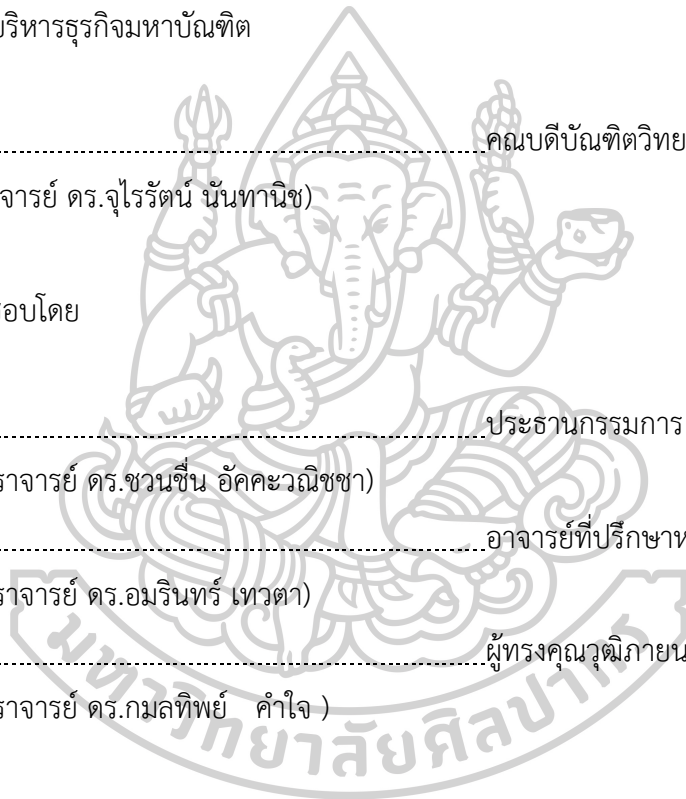
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวณิชชา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ คำใจ)



621220074 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : การสนับสนุนจากองค์กร, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสมดุลในชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

นางสาว ฐานิตตา สิงห์ล่อ: ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์
ภูมิภาคเขต 3 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

621220074 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Organization Support, Co-worker Support, Work Environment, Work Life Balance, Organization Commitment

MISS THANITTA SINGLAW : WORK LIFE BALANCE OF PROVINCIAL WATERWORKS AUTHORITY REGION 3 'S EMPLOYEE THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR DR. AMARIN TAWATA

This study aims to study 1) Organization Support, Co-worker Support, Work Environment, Work Life Balance and Organization Commitment 2) the influence of Organization Support, Co-worker Support, and Work Environment support on the Work Life Balance 3) the impact of Work Life Balance towards Organization Commitment. The sample are 300 employees at Provincial Waterworks Authority Region 3. Data are collected by questionnaires. Data are analyzed by using percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression.

The results showed that the level of Organization Support, Co-worker Support, Work Environment, Work Life Balance and Organization Commitment are the highest level. As The Provincial Waterworks Authority Region 3 has given importance to policies are in place to support an appropriate work life balance. The hypothesis testing results have found that transformational Organization Support, Co-worker Support, Work Environment have a positive influence on Work Life Balance and Work Life Balance has a positive influence on Organization Commitment

กิตติกรรมประกาศ

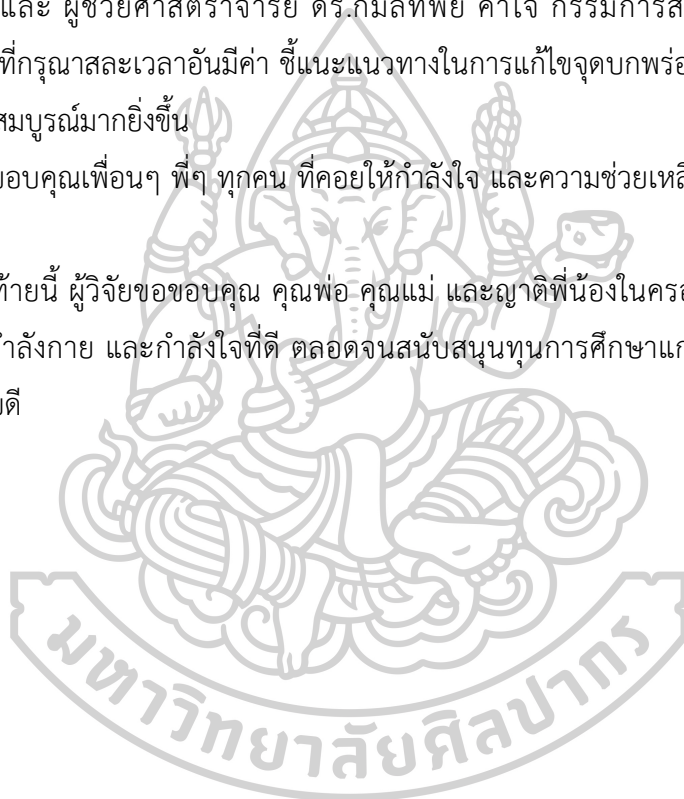
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทั้งยังคอยชี้แนะ ให้ความรู้ รวมทั้งให้ คำปรึกษาการทำวิทยานิพนธ์แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาดำเนินการ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณในความ กรุณาของอาจารย์อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชวนชื่น อัคระวงษ์ชชา ประธานกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลทิพย์ คำใจ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ภายนอก มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ชี้แนะแนวทางในการแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ ทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ และความช่วยเหลือในการเรียนและการวิจัย มาโดยตลอด

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และญาติพี่น้องในครอบครัวทุกคนที่คอยให้การ สนับสนุนทั้งกำลังกาย และกำลังใจที่ดี ตลอดจนสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ฐานิตตา สิงห์ล่อ



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1) ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา.....	3
2) ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	4
3) ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปร.....	4
4) ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่.....	4
5) ขอบเขตการวิจัยด้านระยะเวลา.....	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support).....	6
2.1.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร.....	6
2.1.2 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร.....	7

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support).....	8
2.2.1 ความหมายของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน	8
2.2.2 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	9
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment).....	10
2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	10
2.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	11
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance).....	13
2.4.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	13
2.4.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน.....	14
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment).....	15
2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	15
2.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.5.3 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
2.6 การพัฒนาสมมติฐาน.....	18
2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance)	18
2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance)	19
2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance).....	20
2.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)	21
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	22
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23

3.1.1 ประชากร.....	23
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	23
3.1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 การประเมินความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ.....	26
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย.....	27
3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์.....	32
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา.....	36
4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation).....	41
4.4 การทดสอบสมมติฐาน.....	42
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	45
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	45
5.2 อภิปรายผล.....	46
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย.....	49
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป.....	49
5.5 การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในองค์กร.....	49
รายการอ้างอิง.....	52
ภาคผนวก.....	58
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	59
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บข้อมูล.....	61
ประวัติผู้เขียน.....	67

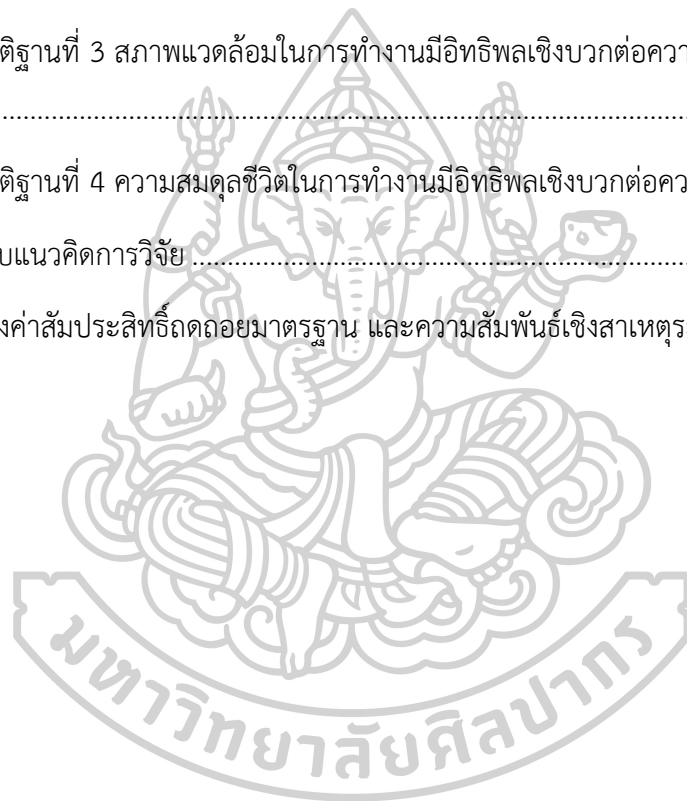
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง.....	24
ตารางที่ 2 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	33
ตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)	36
ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)...	37
ตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment).....	38
ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance).....	39
ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)....	40
ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Tolerance และ VIF.....	41
ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน (n=300)	42
ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (n=300).....	43
ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	46

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน	19
ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน.....	20
ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน.....	20
ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร..	21
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย	22
ภาพที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร.....	44



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการทำงานเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย เพราะคนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามอยู่ที่ทำงาน โดยภาครัฐต้องอาศัยคนวัยทำงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ภาครัฐและบริษัทเอกชนจำเป็นต้องให้ความสำคัญ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานจะนำไปสู่ความผูกพันและการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร

ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษาพนักงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน จนนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรในทางบวก พนักงานจะเกิดความรัก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน ทุ่มเท ศักยภาพเต็มกำลังความสามารถเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยจะเห็นได้ว่าในหลาย ๆ หน่วยงานพยายามมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ในงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงความสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และต้องการหาองค์กรใหม่ที่ดีกว่า เพื่อสร้างความสุขในการทำงาน และความสมดุลให้กับชีวิต (Work life Balance) (ขวัญใจ สุดทองหล่อ, 2557)

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) เป็นการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว (นิศาชล โทแก้ว, 2556) หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อัตราการลาออกลดลง (อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557) จากผลการศึกษาของ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม (2562) พบว่า พนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ต้องการความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จะไม่ทุ่มเทกับการทำงานเหมือนพนักงานกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ ทั้งนี้หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องของค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

(2) สิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (3) ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ลักษณะงานมีการส่งเสริมด้านการเติบโตและมั่นคง (5) ลักษณะงานส่งเสริมด้านสังคมต่อผู้ปฏิบัติงาน (6) ลักษณะงานอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย (7) มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (8) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสังคม

การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตในการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องมีการเข้าสังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะที่ปฏิบัติงาน ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wong, Bandar, and Saili (2017) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรคำนึงถึงเรื่องนี้และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ในผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่มากขึ้นการสนับสนุนขององค์กร จึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน

การสนับสนุนจากองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน และถือเป็นผลดีต่อองค์กรหากพนักงานเกิดสมดุลชีวิตในการทำงาน ยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงสามารถสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ลดปัญหาการลาออกงานของพนักงานจากผลการศึกษาของ Khalid and Rathore (2018) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลชีวิตในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทยพบว่า ปัญหาสำคัญในการสร้างความสมดุลชีวิตในการทำงาน สาเหตุมาจากการไม่สนับสนุนจากองค์กร อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวย ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตของพนักงานด้วยเช่นกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตในการทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน จากผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน ความเสี่ยงหรือผลเสียที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เป็นการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะมีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงาน

พนักงานในองค์กรเป็นกำลังสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการรักษาให้พนักงานคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาวนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการ

สร้างสมดุลชีวิตในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วพนักงานที่มีสมดุลในชีวิตจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ จากรายงานประจำปีของการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3 นั้น องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต ความสมดุลในชีวิตของพนักงาน ทั้งด้านสวัสดิการ สุขภาพของพนักงานและความปลอดภัยของพนักงาน รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าว จะมีผลต่อพนักงานในการกำหนดหรือบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ ก็จะช่วยให้เกิดความกินดีอยู่ดี มีสุขภาวะในชีวิต ทำให้เกิดเป็นแรงผลักดันไปสู่ความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรในที่สุด จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3
- 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3
- 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1) ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารหลักฐานที่ปรากฏในวรรณกรรม ตำราวิชาการ งานวิจัย บทความพร้อมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนขององค์กร การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

2) ขอบเขตการวิจัยด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาในครั้งนี้ มีขอบเขตประชากร คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 โดยได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973) จำนวน 300 คน

3) ขอบเขตการวิจัยด้านตัวแปร

การศึกษาวิจัยนี้มีขอบเขตในด้านตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

4) ขอบเขตการวิจัยด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยนี้กำหนดขอบเขตพื้นที่คือ หน่วยงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

5) ขอบเขตการวิจัยด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยนี้ ใช้ระยะเวลาตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2563 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2564

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทดสอบปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ได้ทราบผลทดสอบความสมดุลในชีวิตการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางการบริหารจัดการ คือ องค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

1.5 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1) การสนับสนุนขององค์กร (Organization Support) หมายถึง การที่องค์กรพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิภาพของพนักงาน พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันทำงาน ช่วยเหลือแบ่งปัน และให้อภัยต่อกัน จะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการทำงานของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความเป็นระเบียบ ความสะอาด กลิ่นเสียง มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีอุณหภูมิเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

4) ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบเวลา และการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

5) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทำให้เกิดความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจที่จะนำความรู้ความสามารถทั้งหมดปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์กร

6) การประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริการในพื้นที่ 8 จังหวัด คือ ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และประจวบคีรีขันธ์

7) พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค หมายถึง พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในสังกัดการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ด้วยตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักบัญชี ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งช่างโยธา ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งพนักงานพัสดุ ตำแหน่งนักบริหารงานพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการภูมิสารสนเทศ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งช่างไฟฟ้า ตำแหน่งช่างเครื่องกล ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3” ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากการรวบรวมแนวคิดต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)
3. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)
5. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)
6. การพัฒนาสมมติฐาน
7. กรอบแนวคิด

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)

2.1.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

ศศิพันธ์ ทิพย์ไอสถ (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ ความเชื่อว่าองค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเทปฏิบัติงาน ห่วงความเป็นอยู่ของพนักงานโดยพิจารณาจากผลตอบแทน เช่น การเพิ่มผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน

อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ได้อธิบายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร คือ ความเชื่อมั่นและพฤติกรรมการรับรู้ที่องค์กรมีคุณค่าและเกิดการยอมรับในองค์ของ ตระหนักถึงความทุ่มเทในงานของตนต่อองค์กร รวมไปถึงความการได้รับโอกาสและความหวังใจจากองค์กร

ธิดารัตน์ เทพพานิช (2560) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการให้การช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรทัดฐานให้เกิดการรับรู้และปฏิบัติตามทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี

Eisenberger et al. อ้างถึงใน ชวิศา กาญจนรัตน์ (2558) ได้เพิ่มเติมความหมายการสนับสนุนขององค์กรเป็นความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับในการ

ทำงานว่าองค์กรเป็นบุคคลที่ใจดีหรือใจร้ายซึ่งจะพิจารณาจากนโยบายหรือกฎระเบียบขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน

LaMastro อ้างถึงใน ชวิตา กาญจนรัตน์ (2558) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้การสนับสนุนขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานซึ่งพนักงานจะรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านทางพฤติกรรมของผู้เป็นตัวแทนองค์กรเช่น หัวหน้างานในแผนกที่ปฏิบัติต่อพนักงานภายในแผนก

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านนโยบายและกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆขององค์กรส่งผลให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมต่างๆ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร การดูแลเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่จากองค์กร

2.1.2 แนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมมีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนหรือตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิสัมพันธ์ โดยบุคคลจะมีการเปรียบเทียบประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และสิ่งที่ตนเองจะต้องเสียที่เกิดขึ้นในช่วงระหว่างความสัมพันธ์ Blau (1964) ได้กล่าวถึงความหมายของการแลกเปลี่ยนทางสังคมไว้ว่า คือการกระทำที่กระทำโดยสมัครใจของบุคคลที่ถูกจูงใจให้กระทำด้วยผลประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับกลับมาจากบุคคลอื่น บุคคลจะมีการเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนเองกับผู้อื่นว่าประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ และสิ่งที่ตนเองจะต้องเสียมีความเท่าเทียม หรือใกล้เคียงกันกับผู้อื่นหรือไม่

การแลกเปลี่ยนทางสังคมมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเชื่อใจซึ่งกันและกัน หากกล่าวถึงในบริบทขององค์กรหมายถึงความเชื่อใจระหว่างองค์กร หัวหน้างาน และพนักงาน (จรรยา หอมกรุ่น, 2549) โดยการแลกเปลี่ยนต่อกันมีหลายรูปแบบ เช่น องค์กรจะให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากร สวัสดิการ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่วนพนักงานจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย พนักงานที่ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจะยิ่งมีความรู้สึกผูกพันทางใจต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1997; Mowday et al., 1982) มีการปฏิบัติงานเกินขอบเขตการทำงานที่รับผิดชอบ และตอบสนองต่อปัญหา หรือโอกาสที่เกี่ยวข้องกับองค์กรด้วยความประณีประนอม (George & Brief, 1992) ยิ่งไปกว่านั้นพนักงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น มีอัตราการขาดงาน และแนวโน้มการลาออกที่ลดลง (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday et

al., 1982) ทั้งหมดเป็นพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงทางสังคมภายในองค์กร ซึ่งต่างฝ่ายต่างพิจารณาความคุ้มค่าของสิ่งที่ลงทุนไปเทียบกับผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้

ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม บุคคลจะพยายามรักษาระดับในความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้ตอบสนองในสิ่งที่บุคคลต้องการมากที่สุด (Blau, 1964; Homans, 1974) ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิสัมพันธ์ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นการตอบแทนในรูปแบบการให้ข้อมูล หรือเงิน (Foa & Foa, 1974) หรืออาจเป็นรูปแบบของความรูสึก เช่น การเอาใจใส่ ความเคารพนอบน้อมก็ได้ (Rhoades & Eisenberger, 2002)

อัมพิกา สุนทรภักดี (2559) มีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนหรือตอบสนองผลประโยชน์ซึ่งกันและกันที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนทางสังคมมีความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเชื่อใจซึ่งกันและกันหากกล่าวถึงในบริบทขององค์การหมายถึงความเชื่อใจระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมบุคคลจะพยายามรักษาระดับในความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพื่อให้ตอบสนองในสิ่งที่บุคคลต้องการมากที่สุด ซึ่งทรัพยากรที่ใช้ในการแลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิสัมพันธ์ล้วนแต่ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ตอบแทน อาจเป็นรูปแบบของความรูสึกเช่นการเอาใจใส่ความเคารพนอบน้อม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

2.2.1 ความหมายของการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน

เกษสุดา บุรณศักดิ์สถิต (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน เป็นการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ญาณิภา จันทรบำรุง (2555) ได้ให้ความหมาย คำว่า “สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน” ไว้ว่า การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การช่วยเหลือกันและได้รับคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีทองสุข, 2559) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีภายในผู้ปฏิบัติงานระดับเดียวกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

เบเยอร์และมาร์เชล (Bayer and Marshall, 1981 อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) ได้อธิบายไว้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพและด้านการตัดสินใจ ซึ่งได้อธิบายด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล คือ การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างปฏิบัติงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร และเกิดพลังอำนาจในวิชาชีพ จากความหมายการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อดำเนินการให้องค์กรนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะส่งผลให้มีความรูสึกพึงพอใจต่อกัน

และกันมีความเข้าใจอันดีต่อกันร่วมมือประสานงานกันเกิดการช่วยเหลือแบ่งปันและให้อภัยต่อกัน ซึ่งถ้าทำงานร่วมกันในบรรยากาศของความสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน

นอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานแล้วยังส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลที่มาทำงานร่วมกัน จึงกล่าวได้ว่าการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญทั้งต่อชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.2.2 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาความหมายของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน พบว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับแรงจูงใจแตกต่างกันออกไปดังนี้

ดลนภา ตีบุปผา (2555) การสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ต่อไต่ระหว่างบุคคลเพื่อทำความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน ให้เกิดการปรับตัว ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น พึ่งพาอาศัยกัน

คณศ จุลสุคนธ์ (2554) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกัน การแลกเปลี่ยนความเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเดียวกันในระหว่างการทำงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในลักษณะของมิตรภาพความเป็นเพื่อนเป็นพี่เป็นน้อง เคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมกันทำงาน อันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์ เบเยอร์และมาร์เชล (Bayer and Marshall, 1981 อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ 8 องค์ประกอบ คือ

1) ความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกัน โดยไม่มีการสงสัยเคลือบแคลงต่อกัน การสร้างความไว้วางใจต่อกันให้เกิดขึ้นกับบุคคล ไม่ได้เกิดขึ้นโดยง่ายแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอต้นเสมอปลาย

2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง พนักงานควรมีความแบ่งปันกัน ช่วยกันทำงาน ไม่เพิกเฉยแม้เป็นงานหนักของคนอื่น หรือเกิดความหวงแหนในสิ่งที่ต้องได้ร่วมกัน

3) การให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีหลักสำคัญของการสนับสนุนซึ่งกันและกันคือ องค์กรจะมีผลสัมฤทธิ์สูงก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์กรได้รับการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เช่น การรับฟังผู้อื่น การให้ความยอมรับนับถือ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นอย่างจริงจัง

4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ คนทั่วไปมักคบหากับคนที่ตัวเองชอบ โดยเฉพาะคนที่มีความเป็นกันเองและเข้าใจธรรมชาติของคนอื่นได้ ซึ่งลักษณะของคนประเภทนี้ก่อให้เกิดความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ได้ง่าย เช่น เพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดความเป็นมิตรในที่ทำงานแล้วนั้น อาจทำให้บรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยความตึงเครียด ขาดความเป็นกันเอง ดังนั้นความเป็นมิตรและความรื่นรมย์จึงเป็นองค์ประกอบที่อธิบายลักษณะของสัมพันธภาพของบุคคลได้

5) การทำงานที่จุดมุ่งหมายความสำเร็จร่วมกันการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มอาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์หลายอย่างเพราะในการรวมกลุ่ม เพื่อมุ่งทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้นจะมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งแสดงถึงสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

6) ความคิดสร้างสรรค์ เป็นเรื่องของความคิดจินตนาการ เป็นความคิดหลากหลายคิดกว้างไกลอาจเกิดจากการคิดผสมผสานที่เชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่กับประสบการณ์เดิมก่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่สามารถแก้ปัญหาและเอื้อประโยชน์ต่อตนเองและสังคมซึ่งทุกคนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในตนเอง

7) การติดต่อสื่อสารแบบเปิด เป็นกระบวนการที่จะส่งความคิดข่าวสารข้อเท็จจริงความรู้สึกให้ผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ซึ่งการติดต่อสื่อสารมีทั้งระบบปิดและระบบเปิดแต่การติดต่อสื่อสารก่อให้เกิดประประสิทธิภาพมากที่สุดคือการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเพราะสามารถก่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารอีกทั้งเป็นการติดต่อแบบตัวต่อตัว การติดต่อสื่อสารกันต่อหน้าอย่างตรงไปตรงมาจะประกอบด้วยความรู้สึกและความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อกัน

8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามหรือการถูกบังคับหรือถูกคุกคาม ซึ่งความเป็นอิสระคือการเลือกได้อย่างตามใจที่ต้องการของบุคคลในขณะที่การถูกบังคับหรือถูกคุกคามคือ การถูกขัดขวางไม่ให้เลือกตามใจที่ต้องการซึ่งมักจะเกิดขึ้น ในขณะที่ทำงาน แต่บุคคลมักจะเลือกความเป็นอิสระมากกว่าเพราะในการทำงานย่อมต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

2.3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงานต้อง

ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงและต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายในการทำงานและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

พระราชบัญญัติ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ให้ความหมายคำว่า “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ไว้ว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ให้ความหมายตามนิยามของ Jones ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมย่อย

รอบบินส์ (Robbis, 1990 อ้างถึงใน อภิญา เจริญศรี, 2558) ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อม คือ ทุกสิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กร หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งจับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ ในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน สภาพแวดล้อมถือเป็นภาพรวมขององค์กร

เจมส์และโจนส์ (James & Jones, 1974 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558) ได้อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวพนักงานในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น อุณหภูมิ อากาศ แสง เสียง ซึ่งในบางองค์กรอาจรวมไปถึง แนวทางการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมและวัฒนธรรม

กล่าวโดยสรุปสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการทำงานของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความเป็นระเบียบ ความสะอาด กลิ่นเสียง มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีอุณหภูมิเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพ และเพียงพอต่อการทำงาน

2.3.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจทำให้พนักงานสูญเสียประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งผลกระทบทางจิตใจของพนักงาน อาจส่งผลกระทบต่อใช้ชีวิตของพนักงาน การบริหารจัดการเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดสมดุลในชีวิตได้

Schultz & Schultz อ้างถึงใน นันทธนาดา สวามิวิสุตกิจ (2558) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้านคือ

1) สภาพการทำงานด้านกายภาพประกอบด้วยปัจจัยตั้งแต่ที่จอดรถสถานที่ตั้งของตึก สถานที่ทำงานแสงเสียงอุณหภูมิและความชื้นในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆสำหรับพนักงาน

2) สภาพการทำงานด้านเวลาได้แก่เวลาในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานการทำงานเป็นแบบยืดหยุ่นหรือเป็นกะเวลาพักระหว่างงาน

3) สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคมเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานและผลกระทบของงานต่อพนักงาน เช่นสร้างความพึงพอใจความสำเร็จให้กับพนักงานหรือทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยหรือเบื่อหน่ายและบางงานที่สามารถก่อให้เกิดอาการเบื่อหน่ายก็เปลี่ยนเป็นความอ่อนล้าได้

คิวพร โปทยานนท์ (2554, อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศร, 2558) อธิบายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆ รอบตัวพนักงานที่อยู่ภายในองค์กร ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของพนักงาน โดยสภาพแวดล้อมนั้นอาจเอื้อต่อการทำงานหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุข เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีอุณหภูมิเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมเชิงสัมพันธภาพที่มีผลต่อการทำงานเอื้อต่อการทำงานเช่นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กรพนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่นมีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกันมีการให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการทำงานกิจกรรมทางสังคมส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันการให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงานส่งผลให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความคิด ความรู้สึกเช่นการมีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจพนักงานมีความพึงพอใจในงานมีความเคารพซึ่งกันและกันการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance)

2.4.1 ความหมายของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการทำงานที่หนักเกินไป และได้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Psychology CU (2017) ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การมีการรบกวนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เช่น ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และสังคม มีการเกื้อหนุนกันระหว่างชีวิตด้านการงานและชีวิตที่นอกเหนือจากการทำงานอยู่ในระดับสูง

สำนักงานก.พ. (2548) ให้ความหมายไว้ว่าการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเอง

มัสลิน เดชอรัญญ์ (2559) ให้อธิบายไว้สองความหมาย คือ ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การจัดการเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและด้านอื่นๆ ส่วนอีกความหมาย อธิบายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นคือ การไม่มีการขัดแย้งเรื่องงานและชีวิตในด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น เป็นความสำเร็จของชีวิต

เอเดเวิร์ด และ โรทบาร์ด (Edwards and Rothbard, 2000 อ้างถึงใน นิศาชล โทแก้ว, 2556) ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน คือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถรับรู้ได้ถึงความไม่สมดุลนั้น ก็ต่อเมื่อเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน หรือเกิดปัญหาในครอบครัวที่เกิดจากงาน

หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสัมพันธ์ภาพในสังคม กิจกรรมยามว่างให้มีความเหมาะสม ให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตัวเอง

ฮัตตัน (Hutton, 2005 อ้างถึงใน พนิดา บุญธรรม, 2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมดุลชีวิตการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอดีเหมาะสม หรือมีความสมดุลกันทั้ง 3 ด้านคือ ด้านเวลาระหว่างงานกับชีวิต (Time Balance) ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction balance)

กล่าวโดยสรุปความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

2.4.2 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

พินดา บุญธรรม (2559) อธิบายว่า ในแต่ละองค์กรหากต้องการที่จะมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้น จำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงาน หรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิผลมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัสลิน เดชอรัญ (2559) อธิบายว่า ความสำเร็จของชีวิตมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น

2.4.3 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

จากความหมายและความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าเป็นแนวคิดจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลเกิดจากความสมดุลของเวลาในการใช้ชีวิตแต่ละด้าน เช่น การทำงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว กิจกรรมยามว่าง หากพนักงานต้องทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ก็จะส่งผลต่อกระทบต่อคุณภาพงานและความผูกพันต่อองค์กร

Merrill and Merrill อ้างถึงใน สมชัย ปราบริทธิ์ (2561) การประชุมหาทใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9) อธิบายว่า องค์ประกอบของชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน หน้าที่การงานส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านครอบครัว ครอบครัวสามารถสร้างความสุขให้กับชีวิตส่งผลให้เกิดความสำเร็จในชีวิต 3) ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดสมดุลชีวิตในด้านอื่นๆ 4) ด้านการเงิน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน และ 5) ด้านสติปัญญา เป็นสิ่งที่เราต้องพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตเต็มเต็มในชีวิตทุกด้าน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

Dex and Bond อ้างถึงใน อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) นำเสนอแนวคิดสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการ

ใช้เวลากับการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ ซึ่งถ้าทำให้เกิดความสมดุลได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) เสนอแนวคิด ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน 8 ประการ หรือเรียกว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy 8 Workplace) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลในชีวิตได้อย่างเหมาะสม นั่นก็คือความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรหรือสังคม ซึ่งทั้ง 3 ส่วนสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้านดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิตความเป็นอยู่ให้มีความสุข สามารถจัดสมดุลชีวิตได้
2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม
3. Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงานสามารถจัดการความเหนื่อยล้าและความเครียดของตนเองได้
4. Happy Brain การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน
5. Happy Soul มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำ มีความศรัทธาในศาสนา มีคุณธรรมในจิตใจ
6. Happy Money มีการบริหารจัดการเงินที่ดี รู้จักเก็บรู้จักใช้อย่างพอดี มีชีวิตที่เหมาะสม
7. Happy Family มีครอบครัวที่ดี มีความอบอุ่นและมั่นคงซึ่งครอบครัวสามารถทำให้เกิดความสุขและเป็นกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน
8. Happy Society สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ถ้าทุกคนมีความรัก ความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อต่อกันส่งผลให้สังคมและสภาพแวดล้อมดีตามไปด้วย

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

2.5.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ชาญวุฒิ บุญชม (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ปารีชาต บัวเป็ง (2554) ให้ความหมายไว้ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ทูมเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ยังรวมไปถึงการแสดงพฤติกรรม การแสดงออกของพนักงาน เช่น ความทุ่มเทมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ การปกป้องทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์กร และการมีส่วนร่วมกับองค์กร

เซลตัน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน ทิพย์วรรณ มงคลกล้าดี, 2554) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติเชิงบวกของพนักงาน โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

บุชานัน (Buchanan อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2556) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความผูกพันต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ผูกพันต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความใส่ใจต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร

อลัน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer, 1996 อ้างถึงใน อมรรัตน์ แสงสาย, 2558) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งพนักงานตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของอลันและเมเยอร์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ อารมณ์ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของต่อองค์กร มีอำนาจในบทบาทงานของจนอย่างเหมาะสม ความรู้สึกที่ต้องการรักษาความสมาชิกต่อองค์กรไว้ต่อไป

2) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) คือ พนักงานตระหนักถึงความคุ้มค่า และผลประโยชน์ในการจะอยู่กับองค์กรต่อไปหรือไม่ เมื่อเกิดการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นแล้วไม่คุ้มค่า พนักงานจะรู้สึกจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

3) ความผูกพันแบบกฎเกณฑ์ (Normative commitment) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าการที่ตนมีบุญคุณต่อตนเอง พนักงานตระหนักถึงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เหมาะสมและถูกต้อง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

พอตเตอร์และคณะ (Porter and other, 1977 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร รวมไปถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งคุณลักษณะของความผูกพันนี้จะประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะพยายามและทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อองค์กร

3) ความต้องการที่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่นการต่อเมื่อได้รับการยอมรับจากองค์กร พนักงานยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน แน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.5.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ จากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะส่งผลให้เกิดความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้สำเร็จ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องพยายามสร้างทัศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่อองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

บุชานัน (Buchanan อ้างถึงใน ปาริชาติ บัวเป็ง, 2554) อธิบายว่า ความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร สามารถเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จและสามารถสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรได้ รวมทั้งสามารถช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลจากที่พนักงานมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง รวมไปถึงเป็นตัวบ่งชี้การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร

2.5.3 แนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยในการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่หลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันเป็นผลมาจากการศึกษาของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยตัวอย่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

สเทียร์ส (Steers, 1977 อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ, 2559) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในเชิงบวก แสดงถึงพฤติกรรมในการเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) การยอมรับต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

2) การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร คือ การใช้ความรู้ความสามารถด้วยกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

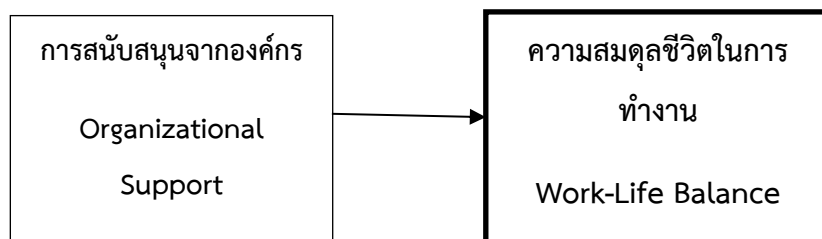
3) การต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ เข้าใจในค่านิยมขององค์กร และมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

2.6 การพัฒนาสมมติฐาน

สำหรับการพัฒนาสมมติฐานและกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อแสดงให้เห็นหลักฐานสำหรับการพัฒนาสมมติฐานและจึงนำไปสร้างกรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยนี้โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance)

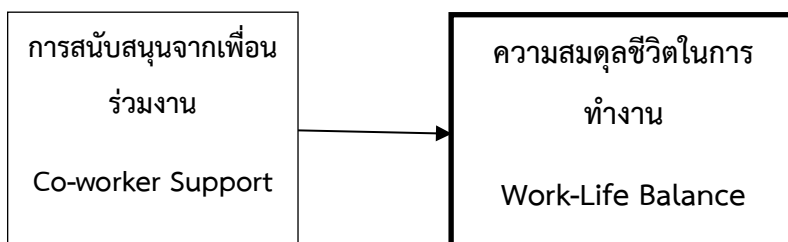
การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งหลักฐานในงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ Khalid and Rathore (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของความสมดุลชีวิตในการทำงานต่อแรงจูงใจ ของแพทย์ประจำโรงพยาบาลของรัฐในปากีสถาน” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร มีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของแพทย์ นอกจากนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน ส่วนสถานภาพการสมรส จำนวนบุตรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yahya and Ying (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมในที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในอุตสาหกรรมโรงแรม” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้งานวิจัยของ Thakur and Kumar (2015) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการมีส่วนร่วมในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตและการทำงาน จากหลักฐานงานวิจัยดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 1 สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

2.6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance)

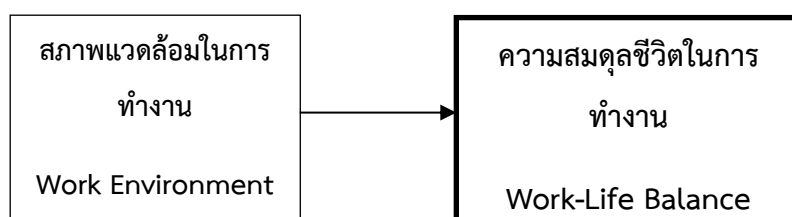
การสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงานจะส่งต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งหลักฐานในงานวิจัยที่ผ่านมา โดย (Beyer & Marshall, 1981; Edelman, 1993; Schultz, 1960) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน มีการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในกลุ่มจะมีลักษณะของความสัมพันธ์แบบเพื่อน มิมีมิตรภาพที่ดี ซึ่งก่อให้เกิดพลังอำนาจทางวิชาชีพ โดยจะมีมุมมองแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติของความเป็นวิชาชีพ มิติของการตัดสินใจ และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล นอกจากนี้ Hodson (2001) ได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสนับสนุน คือเมื่อพนักงานเกิดความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานก็มีแนวโน้มจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและเต็มใจที่จะทำงานหนักเมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรที่สภาพแวดล้อมในองค์กรดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2014) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงด้วย และ Basford and Offermann (2012) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยที่ตำแหน่งงานไม่ได้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ใน Li Min & Su Yong (2014) อ้างถึงใน กนกวรรณ ศรีทองสุข (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในประเทศจีน โดยศึกษาจากงานวิจัยต่างๆและการสัมภาษณ์ผ่านแบบสอบถามที่ทดสอบความตรงแล้ว ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล จากหลักฐานงานวิจัยดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 2 สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

2.6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance)

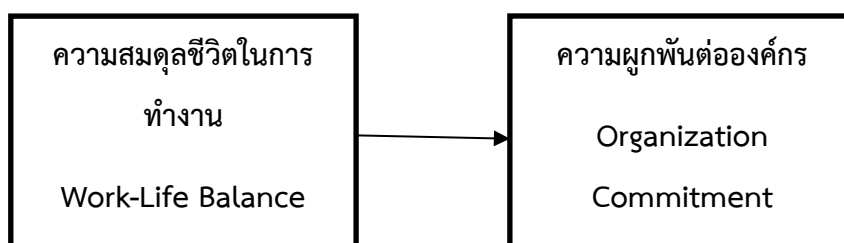
หากองค์กรบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้ จะส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งหลักฐานในงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสังคมอยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญา เจริญศรี (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และผลตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ร้อยละ 59.4 ส่วนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี และมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดสมดุลในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน



ภาพที่ 3 สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

2.6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

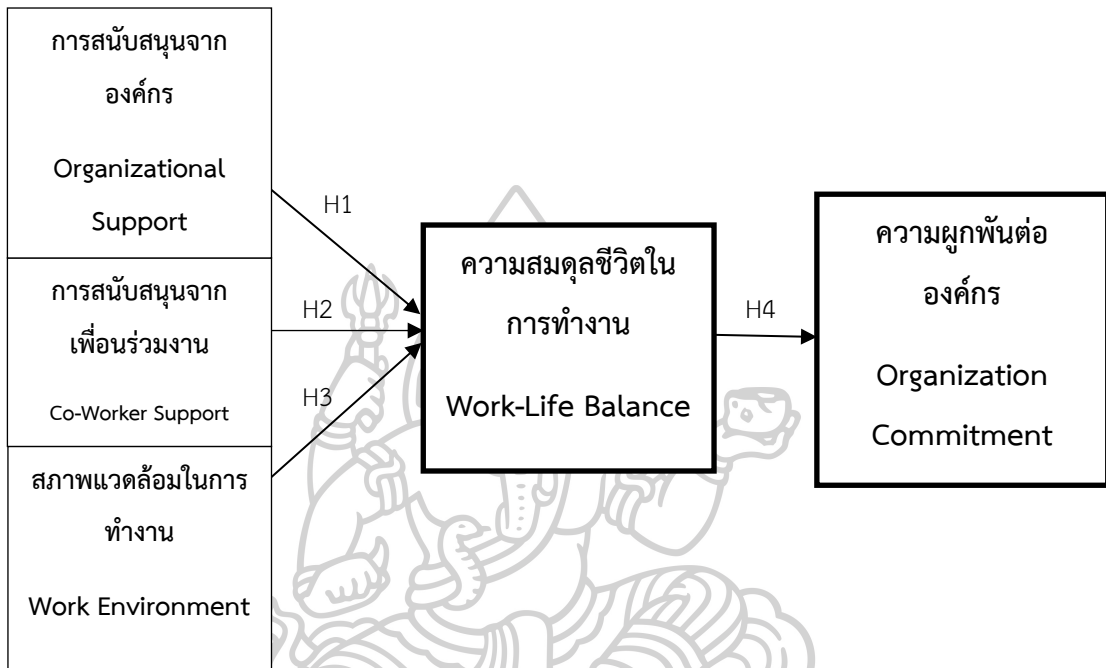
อย่างไรก็ตาม หากองค์กรใดสนับสนุนให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นซึ่งมีหลักฐานในงานวิจัยที่ผ่านมา อาทิ การศึกษาเกี่ยวกับ “ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร” ของ ขวัญใจ สุดทองหล่อ (2557) ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ทั้งในด้านความยินยอมในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และค่า r เท่ากับ 0.51 นอกจากนี้การศึกษาของ มัสลิน เดชอรัญ (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา” ซึ่งผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความสมดุลของชีวิตและการทำงานโดยรวม ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตและการทำงานกับความจงรักภักดีที่ระดับนัยสำคัญ 0.10 อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ชัดว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะต้องการการทำงานที่มีความสุข ไม่เกิดภาวะเครียดจากการทำงานจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ต้องการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้น หากไม่สามารถจัดการได้อาจส่งผลให้เกิดการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เพื่อให้สามารถสร้างสมดุลแก่ชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 4 สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาผู้วิจัยพบหลักฐานจากการศึกษาที่ผ่านมาหรือแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานทั้งหมดข้างต้น



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง“ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การประเมินความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- 3.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักบัญชี ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไปตำแหน่งช่างโยธา ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งพนักงานพัสดุ ตำแหน่งนักบริหารงานพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการภูมิสารสนเทศ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งช่างไฟฟ้า ตำแหน่งช่างเครื่องกล ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,207 คน (รายงานประจำปี 2562 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อใช้ในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยมีระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดความผิดพลาดไม่เกิน 5% ดังสูตรสำเร็จของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย	n	คือขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือจำนวนกลุ่มประชากร
	e	คือระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% หรือ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{1,207}{1 + 1,207(0.05)^2}$$

$$n = 300$$

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 1,207 คน (รายงานประจำปี 2561 ด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์) และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95 % ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 300 กลุ่มตัวอย่าง

3.1.3 การเลือกสุ่มตัวอย่าง

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่าง แบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดกลุ่มย่อยตามต้องการโดยอาศัยลักษณะการปฏิบัติงาน จำนวน 300 ชุด โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ พื้นที่เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี จังหวัดละ 35 คน และพื้นที่ราชบุรี จำนวน 55 คน และจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ 1	งานสำนักงาน	พนักงานการเงินและบัญชี นักบัญชี นักบริหารงานทั่วไป พนักงานพัสดุ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
กลุ่มที่ 2	งานเทคนิค	ช่างโยธา นายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล นายช่างเครื่องกล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้คำถามปลายปิด (closed-ended question) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดลำดับเนื้อหาของแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิด แบบตรวจรายการ (checklist) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ดังนี้

- 1) เพศ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 2) อายุ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 3) สถานภาพ ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 4) ระดับการศึกษาสูงสุด ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 5) ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 6) ตำแหน่งงาน ใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (ordinal scale)
- 7) ระยะเวลาการปฏิบัติงานใช้มาตราวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (nominal scale)
- 8) พื้นที่ปฏิบัติงาน (ordinal scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่แปลและปรับปรุงมาจากต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยแบบวัดตามแนวคิดดังนี้

แบบวัดการสนับสนุนจากองค์กรแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับการสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย วิวรรธณี วงศาไชโย (2558)

แบบวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงานแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับการสนับสนุนโดยเพื่อนร่วมงานมีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อแปลขึ้นโดย นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558)

แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย นันทธนาดา สวามิวัสสุกิจ (2558)

แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงานแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อที่ถูกพัฒนาขึ้นโดย Daniels and McCarragher (2000) ซึ่งเป็นแบบประเมินที่พัฒนาขึ้นโดย พนิดา บุญธรรม (2559)

แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรแบบสอบถามนี้ใช้วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย วิวรรธณี วงศาไชโย (2558)

แบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) ซึ่งกำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่มีความเห็น	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

3.3 การประเมินความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงของแบบวัด (Content Validity) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการออกแบบข้อความในแบบสอบถามและ
ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหา
ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาที่ใช้ในแบบสอบถาม

โดยมีหลักการให้คะแนนดังนี้

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อถามมีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ 1
ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิไม่แน่ใจความเหมาะสมของข้อคำถาม	คะแนนเท่ากับ 0
ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าข้อถามไม่มีความเหมาะสม	คะแนนเท่ากับ -1

สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง คำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^n R_i$ และ N คือ ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด และจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิของข้อคำถามนั้นๆ ตามลำดับ จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ซึ่งผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อ มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป สามารถนำไปใช้ได้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2555)

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrch's Alpha Coefficient) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[\frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

โดยที่ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของค่าคะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
S^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถาม
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ซึ่งค่า α เท่ากับ 0.05 และกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.5 หรือความเชื่อมั่นทางสถิติที่ 95% หากค่าที่ได้สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.7 สามารถนำไปใช้ได้ (วาโร เเพ็งสวัสดิ์, 2551)

3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน การประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 มีดังนี้

- 1) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการฝากแบบสอบถามกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ควบคู่ไปกับการใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ซึ่งเป็นการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google Form
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบริษัท เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง
- 3) ผู้วิจัยดำเนินการส่ง Link ของแบบสอบถามผ่าน Application สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Line และ Facebook เป็นต้น
- 4) ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด 2 สัปดาห์ ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร
- 5) เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงนำมาตรวจสอบความครบถ้วนในเนื้อหาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อเตรียมการวิเคราะห์และแปรผลในลำดับต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) นำแบบสอบถามที่รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนอีกครั้ง
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับการจ่ายค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 4) นำข้อมูลมาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดของตัวแปรและดำเนินการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลในทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

โดยช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้นสามารถนำมาแปลความหมายได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายความว่า	ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายความว่า	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายความว่า	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายความว่า	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายความว่า	ระดับมากที่สุด

5) การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยมีความหมายของสัญลักษณ์ ดังนี้

X	หมายถึงค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึงค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
T	หมายถึงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที
F	หมายถึงค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ
Sig	หมายถึงระดับมีความนัยสำคัญทางสถิติ
*	หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
r	หมายถึงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ โดยมีเกณฑ์ระหว่างตัวแปรต่างๆโดยเกณฑ์วัดระดับความสัมพันธ์ของ Abrams, Ando, and Hinkle (1998) ดังนี้

-0.90 ถึง -1.00	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.70 ถึง -0.90	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.50 ถึง -0.70	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและมีทิศทางตรงกันข้าม
-0.30 ถึง -0.50	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง -0.30	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางตรงกันข้าม
0.00 ถึง 0.30	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและมีทิศทางเดียวกัน
0.30 ถึง 0.50	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและไปในทิศทางเดียวกัน
0.50 ถึง 0.70	หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน

0.70 ถึง 0.90 หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและไปในทิศทางเดียวกัน

0.90 ถึง 1.00 หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากและไปในทิศทางเดียวกัน

เครื่องหมาย + หรือ - หน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะแสดงถึงทิศทางของความสัมพันธ์ดังนี้

มีความหมาย + หมายถึงการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูง)

มีความหมาย - หมายถึงการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม (ตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ)

6) การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานและเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว คล้ายกับการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แต่มีความแตกต่างกันตรงที่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ไม่ได้ระบุว่าตัวแปรใดเป็นตัวแปรต้นตัวแปรใดเป็นตัวแปรตามส่วนการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่ายเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นต้นเหตุ (ตัวแปรอิสระ) กับตัวแปรที่เป็นผล (ตัวแปรตาม) ซึ่งนอกจากจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองแล้วยังสามารถนำค่าของตัวแปรต้นเหตุไปทำนายหรือพยากรณ์ตัวแปรที่เป็นผลได้พร้อมบอกขนาดของความสามารถในการทำนายและการอธิบายตัวแปรผลว่ามีมากน้อยเพียงใดโดยเขียนความสัมพันธ์ในรูปแบบของสมการได้ดังนี้ (สุทิน ชนะบุญ, 2549)

สมการในรูปของประชากร

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

สมการทำนายผล (สมการพยากรณ์)

$$\hat{Y} = a + bx$$

สัญลักษณ์ที่ใช้มีความหมายดังนี้

- | | | |
|----------|-----|---|
| Y | คือ | ค่าของตัวแปรตาม (จะใช้สัญลักษณ์ y สำหรับค่าที่ได้จากตัวอย่าง และใช้ค่า \hat{y} สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) |
| X | คือ | ค่าของตัวแปรอิสระ (จะใช้สัญลักษณ์ x สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) |
| α | คือ | ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย (จะใช้สัญลักษณ์ a สำหรับค่าประมาณหรือตัวทำนาย) โดยที่ α หรือ a จะเป็นจุดตัด (Intercept) แกน y ของสมการ |
| β | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระ X (จะใช้สัญลักษณ์ b สำหรับค่าประมาณหรือตัว |

ทำนาย) โดยที่ค่า β หรือ b จะแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่า x ต่อค่า y ดังนี้คือถ้าค่า x เปลี่ยนไป 1 หน่วยจะทำให้ค่า y เปลี่ยนไป b หน่วย

ϵ คือ ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ (ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างค่า Y และค่า \hat{Y})

7) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) โดยมีตัวแบบดังนี้

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \epsilon$$

โดยที่	β_0	แทน	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
	β_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระตัวที่ i
	ϵ	แทน	ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

ความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่องานวิจัยมีดังนี้

R หมายถึง ค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมด เรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) หากค่าที่ได้มีค่าเข้าใกล้ 1 มาก แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูงมากจะใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดพยากรณ์ตัวแปรตามที่ดี

R^2 หมายถึง ค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม

Adjusted R^2 หมายถึง ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว

Std. Error of the Estimate หมายถึง ค่าที่แสดงระดับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม

บทที่ 4

ผลการวิจัย/ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3” ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผลการศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบได้ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามหรือพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ตัวแปรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานและเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว และใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 ชุด โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย จำนวนร้อยละในการแสดงค่าเฉลี่ยจำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พื้นที่ปฏิบัติงาน โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
เพศ		
ชาย	159	53.0
หญิง	141	47.0
รวม	300	100.0
อายุ		
21-25 ปี	51	17.0
26-30 ปี	38	12.7
31-36 ปี	53	17.7
37-40 ปี	49	16.3
41-44 ปี	54	18.0
45 ปีขึ้นไป	55	18.3
รวม	300	100.0
สถานภาพ		
โสด	105	35.0
สมรส/อยู่ด้วยกัน	108	36.0
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	87	29.0
รวม	300	100.0
ระดับการศึกษา		
ปวช./ม.6	74	24.6
ปวส.อนุปริญญาตรี	104	34.7
ปริญญาตรีขึ้นไป	122	40.7
รวม	300	100.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	68	22.7
15,001-20,000 บาท	50	16.7
20,001-25,000 บาท	61	20.3

ตัวแปร	ความถี่ (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
25,0001-30,000 บาท	75	25.0
30,001 บาทขึ้นไป	46	15.3
รวม	300	100.0
ตำแหน่งงาน		
งานสำนักงาน	150	50.0
งานช่างเทคนิค	150	50.0
รวม	300	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 2 ปี	65	21.7
2-5 ปี	57	19.0
6-10 ปี	63	21.0
11-15 ปี	72	24.0
16 ปีขึ้นไป	43	14.3
รวม	300	100.0
พื้นที่ปฏิบัติงาน		
ราชบุรี	55	18.3
สมุทรสงคราม	35	11.7
สมุทรสาคร	35	11.7
นครปฐม	35	11.7
สุพรรณบุรี	35	11.7
กาญจนบุรี	35	11.7
ประจวบคีรีขันธ์	35	11.7
เพชรบุรี	35	11.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 และเพศหญิง จำนวน 141 คน คิด

เป็นร้อยละ 47.0 โดยผู้ตอบแบบสอบถามจะมีอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมาอายุ 41-44 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 อายุ 31-36 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 อายุ 21-25 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 อายุ 37-40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และอายุ 26-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 สถานภาพส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 สถานภาพโสด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาจบการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 104 และจบการศึกษาระดับ ปวช./ม.6 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 รองลงมารายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 รายได้ต่อเดือน 21,001-25,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3 โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในตำแหน่ง งานงานช่างเทคนิค ซึ่งประกอบได้ด้วย ช่างโยธา นายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล นายช่างเครื่องกล จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และทำงานอยู่ในตำแหน่ง สำนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานการเงินและบัญชี นักบัญชี นักบริหารงานทั่วไป พนักงานพัสดุ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 2-5 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 โดยปฏิบัติงานในพื้นที่ราชบุรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 รองลงมา ปฏิบัติงานในพื้นที่สมุทรสงคราม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่สมุทรสาคร จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่นครปฐม จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่สุพรรณบุรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่กาญจนบุรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ปฏิบัติงานในพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และปฏิบัติงานในพื้นที่เพชรบุรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีรายได้อยู่ระหว่าง

25,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานช่างเทคนิค จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และทำงานอยู่ในตำแหน่งสำนักงาน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราชบุรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาค เขต 3 จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็น ในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 แสดงดังตารางที่ 4-8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)

การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่านและมีอัตราที่เหมาะสม	3.08	1.353	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนมีความเหมาะสม	4.39	.637	มากที่สุด
3. กปภ. ให้การสนับสนุนเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมให้กับท่าน	4.44	.649	มากที่สุด
4. กปภ. สนับสนุนงบประมาณให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี	4.37	.684	มากที่สุด
5. กปภ. ส่งเสริมให้ท่านได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน	4.41	.671	มากที่สุด
6. กปภ. ให้ความสำคัญพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน	4.38	.742	มากที่สุด
7. กปภ. ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน	4.46	.624	มากที่สุด

การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
8. สถานที่ที่ท่านทำงานมีสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย	4.44	.664	มากที่สุด
9. กปภ. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.47	.630	มากที่สุด
รวม	4.27	.739	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .624-1.353 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า กปภ. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47) รองลงมาคือ กปภ. ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านบนพื้นฐานของความไวใจและศรัทธาซึ่งกันและกัน	4.45	.634	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	4.46	.613	มากที่สุด
3. ท่านแบ่งปันวัตถุประสงค์และความปรารถนาที่มีร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	4.37	.708	มากที่สุด
4. ท่านแบ่งปันข้อมูลและสามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	4.37	.776	มากที่สุด
5. ท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนในการกำหนดทิศทางขององค์กรของท่าน	4.45	.650	มากที่สุด
6. ท่านโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	4.42	.720	มากที่สุด
รวม	4.43	.684	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .613-.776 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46) รองลงมาคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่านบนพื้นฐานของความไว้วางใจและศรัทธาซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) และท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนในการกำหนดทิศทางขององค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

ตารางที่ 6 แสดงระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	4.45	.629	มากที่สุด
2. ท่านเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร	4.39	.703	มากที่สุด
3. โต๊ะทำงานของท่านสะอาด เรียบร้อย และใช้งานได้สะดวก	4.44	.659	มากที่สุด
4. ท่านมีเพื่อนที่ช่วยในการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม	4.43	.638	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านมีความสะอาดและมีธรรมชาติร่มรื่น	4.40	.713	มากที่สุด
6. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานพอเหมาะสำหรับการทำงาน	4.40	.638	มากที่สุด
7. องค์กรของท่านมีความสงบไม่มีเสียงดังรบกวน	4.37	.670	มากที่สุด
8. องค์กรของท่านมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการทำงาน	4.44	.674	มากที่สุด
9. องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสม ไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป	4.47	.569	มากที่สุด
10. ท่านมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและส่วนตัว	4.34	.729	มากที่สุด
รวม	4.41	.662	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .569-.729 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสม ไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47) รองลงมาคือ ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวน มาก ทำให้ท่านต้องทำงานล่วงเวลา	3.89	.826	มาก
2. ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกใน ครอบครัว	4.42	.716	มากที่สุด
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนํางานกลับไป ทำที่บ้าน	4.42	.662	มากที่สุด
4. วันหยุด คือวันที่ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่	4.39	.730	มากที่สุด
5. ปัญหาเรื่องส่วนตัวส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.38	.687	มากที่สุด
6. ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว จน เกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม	4.43	.653	มากที่สุด
7. แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษา สัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้	4.43	.679	มากที่สุด
8. ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.695	มากที่สุด
9. ท่านมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกที่ท่านชอบ	4.41	.686	มากที่สุด
10. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวใน ปัจจุบัน	4.39	.683	มากที่สุด
รวม	4.80	.702	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) พบว่า ระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .653-.826 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว จนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) และแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน

แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) และท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42)

ตารางที่ 8 แสดงระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)	Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสถานที่แห่งนี้	4.43	.712	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้ กปภ. บรรลุผลสำเร็จ	4.39	.712	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขที่ทำงาน กปภ. นี้ต่อไป	4.43	.648	มากที่สุด
4. ท่านมักพูดถึง กปภ.แห่งนี้ให้เพื่อนๆฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	4.38	.696	มากที่สุด
5. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายของ กปภ.	4.45	.596	มากที่สุด
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับ กปภ. แห่งนี้	4.38	.645	มากที่สุด
7. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.34	.748	มากที่สุด
รวม	4.40	.680	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 ด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) พบว่า ระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง .596-.748 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามแนวนโยบายของ กปภ. อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสถานที่แห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) และท่านมีความสุขที่ทำงาน กปภ. นี้ต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation)

จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เกี่ยวข้องดังแสดงในตารางที่ 9

ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจตรงกันในการวิเคราะห์และแสดงข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ดังนี้

- SumA แทน การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support)
 SumB แทน การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)
 SumC แทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)
 SumD แทน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)
 SumE แทน ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ *Tolerance* และ *VIF*

ตัวแปร	SumA	SumB	SumC	SumD	SumE	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
SumA						.474	2.110
SumB	.645**					.455	2.197
SumC	.689**	.704**				.409	2.444
SumD	.627**	.688**	.747**				
SumE	.621**	.704**	.737**	.697**			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการทดสอบตามกรอบแนวคิด มีความสัมพันธ์สูงมากเกินไปหรือไม่ ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์เกิดความไม่แน่ชัดว่าตัวแปรอิสระใดที่ส่งผลต่อตัวแปรตามบ้าง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Analysis) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.621- 0.747 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ-ปานกลาง และไปในทิศทางเดียวกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประเมินค่า Multicollinearity โดยการทดสอบ Variance Inflation Factor (VIF) และ Tolerance ซึ่งเป็นปัจจัยในการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระในแบบจำลองว่ามีความสัมพันธ์กันมากน้อยหรือไม่ พบว่า มีค่า VIF อยู่ระหว่าง 2.110 - 2.444 และ มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.409 - .474 ตามตารางที่ 9 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ใช้พยากรณ์ตัวแปรตามไม่

มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากค่า VIF ที่เหมาะสมต้องไม่ควรเกิน 10 (Miles & Shevlin, 2001) และค่า Tolerance ที่เหมาะสม ต้องมากกว่า 0.2 (Allison, 1999)

4.4 การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3” ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานและเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 1 ตัวกับตัวแปรตาม 1 ตัว และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป ซึ่งจะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง ประกอบด้วย 4 สมมติฐาน ดังนี้

- H₁ : การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน
- H₂ : การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน
- H₃ : สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน
- H₄ : ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 10 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน (n=300)

ตัวแปร	ความสมดุลชีวิตในการทำงาน				
	Unstandrdized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constad)	.521	.179		2.910	.004**
การสนับสนุนจากองค์กร	.131	.054	.128	2.445	.015*
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.252	.048	.280	5.267	.000**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.490	.060	.462	8.222	.000**

$R^2 = 0.618$, Adjust $R^2 = 0.614$, $F = 159.621$, * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 61.4 โดยการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .128 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการ

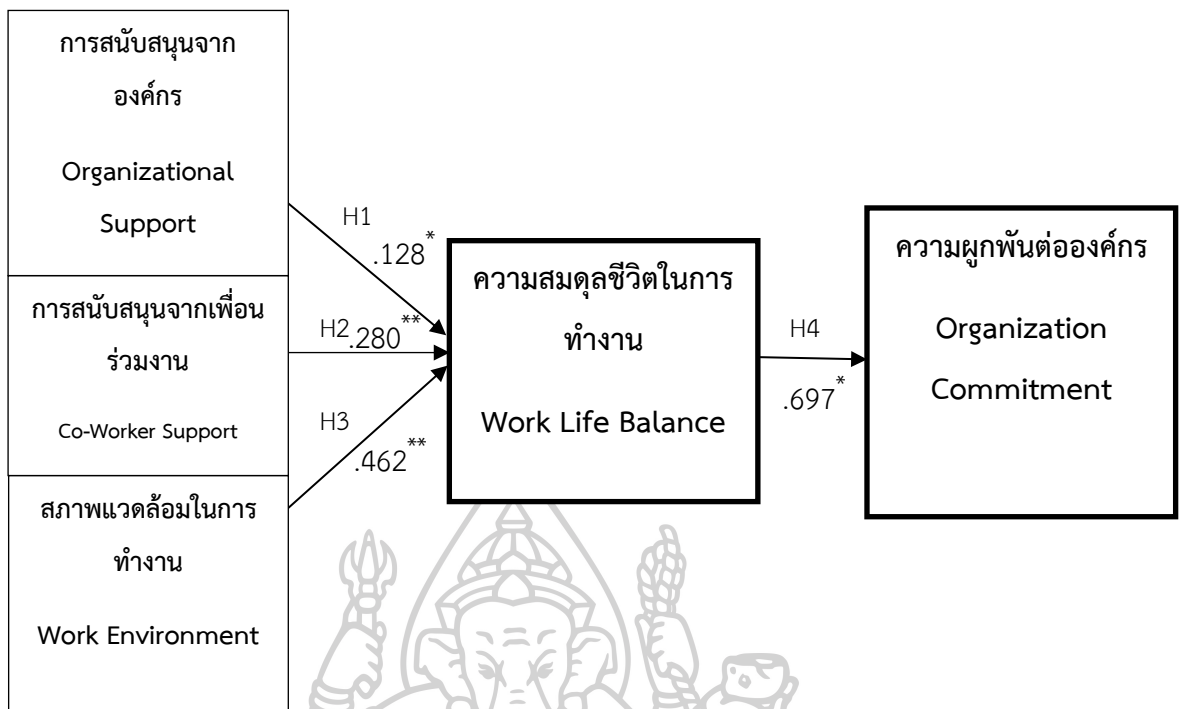
ทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .280 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้วย ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .462 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3 ตารางที่ 11 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (n=300)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Unstandrdized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constad)	1.160	.194		5.988	.000**
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน	.744	.044	.697	16.794	.000**

$R^2 = 0.486$, Adjust $R^2 = 0.485$, $F = 282.049$, $P < 0.05$

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .697 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4

จากงานวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 61.4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกร้อยละ 38.6 ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความสมดุลชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 48.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีก ร้อยละ 51.5 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร



* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาพที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3” ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยตามกรอบคิดที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและการพัฒนาสมมติฐาน โดยสามารถสรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้แก่ สาขาราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และ ประจวบคีรีขันธ์ โดยแต่ละสาขาประกอบไปด้วย ตำแหน่ง พนักงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักบัญชี ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งช่างโยธา ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งพนักงานพัสดุ ตำแหน่งนักบริหารงานพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการภูมิสารสนเทศ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตำแหน่งช่างไฟฟ้า ตำแหน่งช่างเครื่องกล ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 300 คน และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยคำนวณตามจำนวนตัวอย่างที่เท่ากันของพนักงาน ทั้ง 8 แห่ง โดยแบ่งจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละแห่งออกเป็นดังนี้ พื้นที่ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี จังหวัดละ 35 คน และพื้นที่ราชบุรี จำนวน 55 คน รวมทั้งสิ้น 8 แห่ง เป็นจำนวน 300 คน จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก เป็นขั้นตอนหลังจากทำการแบ่งอัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างแบบโควตาแล้ว โดย ผลการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานช่างเทคนิค จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และทำงานอยู่ในตำแหน่งสำนักงาน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราชบุรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ผลการศึกษารายส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.27) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.41) ความสมดุลในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.80) และความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.40)

ผลการศึกษารายส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 4 สมมติฐาน โดยผลของการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H ₁ การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H ₂ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H ₃ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
H ₄ ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผล

สามารถสรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต ซึ่งสามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า กปภ. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพียร์ และเฮนรี (Peelle & Henry, 2007 อ้างถึงใน ศคินันท์ ทิพย์โอสถ, 2556) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้

มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีการแสดงถึงความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ เต็มใจช่วยเหลือพนักงาน เห็นถึงความพยายามในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงานที่ได้อุทิศตนทำงาน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

ด้านการสนับสนุนจากเพื่อร่วมงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณศ จุลสุคนธ์ (2554) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อร่วมงานนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในหมู่คณะ และเป็นการสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสม ไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูชัย สมितिไกร (2554) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุประสงค์อื่นที่แสดงถึงความสามัคคีความชอบการให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว จนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม และแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิศาชล เรืองชู (2557) ที่พบว่า พนักงานมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี โดยพนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พนักงานสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ และพนักงานมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น การสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมนั้น จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อตัวเองและองค์กรได้ดี

ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของ กปภ. ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในเชิงบวกแสดงถึงพฤติกรรมในการเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์กร โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การยอมรับต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียง มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคมและมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม 2. การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร คือ การใช้ความรู้ความสามารถ

ด้วยกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และ 3. การต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ เข้าใจในค่านิยมขององค์กร และมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

จากวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 และข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ซึ่งสามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ดังนี้

การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .128 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thakur and Kumar (2015) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับ “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการมีส่วนร่วมในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตและการทำงาน

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .280 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (2017) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสนับสนุน คือเมื่อพนักงานเกิดความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานก็มีแนวโน้มจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและเต็มใจที่จะทำงานหนักเมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรที่สภาพแวดล้อมในองค์กรดี

สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .462 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง” ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสังคมอยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.5 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน = .697 ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญใจ สุตทองหล่อ (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความสมดุลชีวิตการ

ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร” ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 และ 0.05 ทั้งในด้านความยั่งยืนในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงิน ซึ่งมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะต้องการการทำงานที่มีความสุข ไม่เกิดภาวะเครียดจากการทำงานจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ต้องการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้น หากไม่สามารถจัดการได้อาจส่งผลให้เกิดการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เพื่อให้สามารถสร้างสมดุลแก่ชีวิต

5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค เขต 3 ซึ่งจัดเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนฝ่ายต่างๆเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องแสวงหาและอาศัยพฤติกรรมของพนักงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ

2. ถูกจำกัดขอบเขตของการทำงานด้วยนโยบายการบริหาร แนวทางในการปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรยังไม่สามารถเปิดอิสระเสรีทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและเอกชนว่าสามารถปรับตัวมุ่งเข้าสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยการสังเกตและการสัมภาษณ์เชิงลึก การจดบันทึก การเก็บจากข้อมูลเอกสารที่มีการจดบันทึกไว้ก่อนแล้ว เพราะทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวิจัยได้ผ่านกระบวนการทางความคิด ความเข้าใจอย่างเหมาะสม ถี่ถ้วน แต่ต้องกำหนดตัวอย่างและพื้นที่ของการวิจัยให้ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดเกี่ยวกับโลกทัศน์ ความรู้สึก ค่านิยม ประวัติดุลักษณะ ฯลฯ มาประกอบการวิเคราะห์ผลของการวิจัยต่อไปได้

5.5 การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในองค์กร

1. จากผลการศึกษาด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า กปภ. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ เนื่องจากมีโทรศัพท์มือถือส่วนกลางที่ใช้สำหรับติดต่อ

ผู้ใช้น้ำโดยตรง มีระบบสารสนเทศที่ดี เมื่อเกิดปัญหาด้านระบบ สามารถติดต่อส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และแก้ไขได้ทันที โดยการประสานส่วนภูมิภาค เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปพัฒนา ระบบการทำงานโดยรับฟังปัญหาจากความต้องการของพนักงานแต่ละสาขาให้มากที่สุดเพื่อตอบ โจทย์ของปัญหาและส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ สามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการ พัฒนา สนับสนุน แก้ไข ปรับปรุง และให้บริการการสนับสนุนการช่วยเหลือด้านระบบ หรือ อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่างๆ ให้รวดเร็วมากขึ้น การแก้ไขปัญหาล่าช้า หรือ มองข้ามปัญหา จะส่งผล กระทบต่อพนักงานและลูกค้าที่เข้ารับบริการ ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน เสียชื่อเสียง ไม่เป็นที่ ยอมรับของลูกค้า ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน และกลายเป็นอุปสรรคต่อความทุ่มเทใน การบรรลุเป้าหมายของพนักงานในที่สุด

2. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กร ของท่าน เนื่องจากพนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ โดยการ ประสานส่วนภูมิภาค เขต 3 สามารถกำหนดโครงการสำหรับพนักงานใหม่ เพื่อเป็นการละลาย พฤติกรรม เรียนรู้การเข้าสังคม และสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปพัฒนา วางแผนหรือจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ เมื่อ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสม ไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป เนื่องจากบริเวณพื้นที่โดยรอบของสำนักงานใหญ่หรือของแต่ละสาขาจะมีพื้นที่สีเขียว เพื่อพักผ่อนหย่อนใจ มีการจัดสถานที่ทำงานให้ได้รับแสงที่เหมาะสม โดยการประสานส่วนภูมิภาค เขต 3 สามารถพัฒนาพื้นที่การทำงานด้วยการออกแบบให้เป็นคอนเซ็ปต์ Smart Office ที่สะดวกต่อการ ทำงาน พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ สามารถนำผล การศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ไปพัฒนาสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน เพราะสภาพแวดล้อมเป็นส่วนหนึ่งที่จะ ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้ด้วย และยังสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กรไปในตัว รวมถึง สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร อยู่ใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอดเยี่ยม ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต สร้างสมดุล ให้กับวิถีชีวิตของตนเองได้ ย่อมทำให้เขาอยากร่วมงานและจงรักภักดีในองค์กรในระยะยาวด้วย เช่นกัน

4. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า ปัญหาเรื่องงานไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนิน ชีวิตส่วนตัว จนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม และแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ เนื่องจากพนักงานสามารถแบ่งเวลาใน การทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พนักงานสามารถวางแผน

กิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ และพนักงานมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ โดยการประสานงานภูมิภาค เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาคำนี้ไปเพื่อประกอบการพิจารณามอบหมายงานให้กับแต่ละงานในองค์กร รวมถึงการมอบหมายงานให้กับพนักงานแต่ละคนตามความเหมาะสม และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาภาระงานของหัวหน้างาน หรือพนักงาน ซึ่งหากมีภาระงานที่มากเกินไป ย่อมส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เมื่อสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมนั้น จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อตัวเองและองค์กรได้ดี

5. ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติงานตามแนวนโยบายของ กปภ. เนื่องจาก มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของสถานที่แห่งนี้ พนักงานทุกคนมีการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร เข้าใจในค่านิยมขององค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยการประสานงานภูมิภาค เขต 3 ควรมีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณะให้รับรู้ และเมื่อมีการอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรสอดแทรกเรื่องราวของภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรและความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของการประสานงานภูมิภาค และนอกจากนี้องค์กรอื่นๆ สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้องค์กรเป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียง มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์กร



รายการอ้างอิง

- Abrams, D., Ando, K., & Hinkle, S. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social psychology bulletin, 24*(10), 1027-1039.
- Allison, P. (1999). *Multicollinearity. Logistic regression using the SAS system: theory and application, 48-51.*
- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management and Organization, 18*(6), 807.
- Beyer, J., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook, 29*(11), 662-665.
- Blau, J. L. (1964). Cornerstones of Religious Freedom in America.
- Daniels, L., & McCarraher, L. (2000). *The Work-life Manual: Gaining a Competitive Edge by Balancing the Demands of Employees' Work and Home Lives: Industrial Society.*
- Edelman, M. (1993). Contestable categories and public opinion. *Political communication, 10*(3), 231-242.
- Foa, U. G., & Foa, E. B. (1974). *Societal structures of the mind: Charles C Thomas.*
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological bulletin, 112*(2), 310.
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work: Routledge.*
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work: Cambridge University Press.*
- Homans, G. C. (1974). Social behavior: Its elementary forms.
- Khalid, A., & Rathore, K. (2018). Mediating Effect Of Work-Life Balance On Work Motivation Of Post-Graduate Trainee Doctors In Public Sector Hospitals: Evidence From Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review, 56*(1), 93-119.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological*

bulletin, 108(2), 171.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: Sage publications.

Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*: Sage.

Mowday et al. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.

Psychology CU. (2017). Retrieved from

<https://www.facebook.com/PsychologyChula/photos/%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99-work-life-balance%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87/1229246483856429/>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.

Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of political economy*, 68(6), 571-583.

Thakur, A., & Kumar, N. (2015). The effect of perceived organizational support, role related aspects and work involvement on work-life balance: Self-efficacy as a moderator. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 5(1), 2250-3153.

Wong, P.-Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business*

and Society, 18(S4), 677-684.

Yahya, F., & Ying, J. Y. Y. (2014). The relationship between work social support and work-life balance in hotel industry. *Malaysian Journal of Youth Studies, 11, 27-41.*

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis-3.*

กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการท่าเรือกรุงเทพ. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เกษสุดา บุณยศักดิ์สถิต. (2561). พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญใจ สุดทองหล่อ. (2557). ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

คณิศ จุลสุคนธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. (ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

จรรยา หอมกรุ่น. (2549). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทประกันแห่งหนึ่ง. (ปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชวีศา กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรและแรงจูงใจภายใน ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโครงการส่วนพระองค์สวนจิตรลดา. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ญาณิภา จันทร์บำรุง. (2555). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลธัญบุรี.

ดลนภา ดีบุปผา. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับ ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. (ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ทิพย์วรรณ มงคลกล้าดี. (2554). บทบาทของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์การและจิตลักษณะมุ่ง อนาคตควบคุมตนเองที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพยาบาลวิชาชีพ. (วิทยาสตรมหาบัณฑิต). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

นันทธนาดา สวามิวิสุตกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ แรงจูงใจ ในงานที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในองค์กร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิศาชล โทแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (การจัดการ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงาน ธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.

ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ: ท้อป.

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความ หลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 3-11.

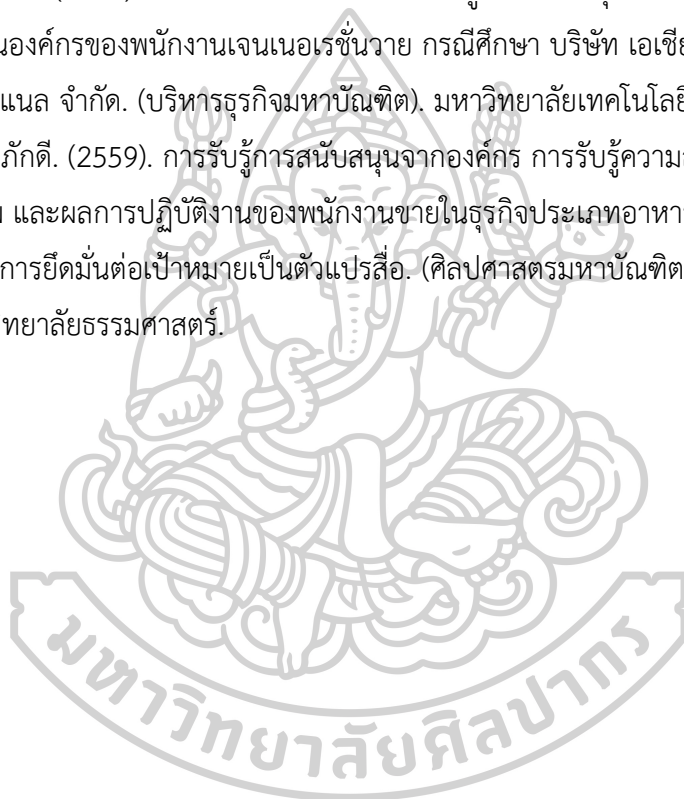
ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันในองค์กร กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มัสลิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจ เนอเรชั่นวาย กลุ่มธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิธีวิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- วิวรรธณี วงศาไชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร,
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภลักษณ์ พรหมศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2554). พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554.
- สมชัย ปราบริพันธ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. ประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. Retrieved from <http://www.hu.ac.th/conference/proceedings/contents.html>
- สำนักงานก.พ. (2548). Retrieved from <http://ocscth.blogspot.com/2006/04/work-life-balance-1.html>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). Happy 8 Workplace. Retrieved from <https://www.thaihealth.or.th/Content/15940-%E2%80%9CHappy%20%20Workplace%E2%80%9D%20%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%20%20%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%20%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99.html>
- สุทิน ชนะบุญ. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเบื้องต้น. ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร.
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2014). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบัน

- คุ้มครองเงินฝาก. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อภิญา เจริญศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วารสารพยาบาลทหารบก, 15(3), 313-320.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัมพิกา สุนทรภักดี. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานชายในธุรกิจประเภทอาหารและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง โดยมีการยึดมั่นต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรสื่อ. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





ภาคผนวก



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินเครื่องมือแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

- | | |
|--|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวณิชชา | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจและภาษา คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 2. อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ
ธุรกิจและภาษา คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| 3. อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วีระไพบุลย์ | อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการการ
ท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร |





แบบสอบถามความคิดเห็น

เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องว่างหน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 21-25 ปี 26-30 ปี 31-36 ปี 37-40 ปี
 41-44 ปี 45 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ โสด สมรส/อยู่ด้วยกัน แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
4. ระดับการศึกษา ปวช./ม.6 ปวส./อนุปริญญาตรี ปริญญาตรีขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน
 น้อยกว่า 15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท
 25,001-30,000 บาท 30,001 บาทขึ้นไป
6. ตำแหน่งงาน
 งานสำนักงาน (พนักงานการเงินและบัญชี นักบัญชี นักบริหารงานทั่วไป พนักงานพัสดุ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และ รปภ.)
 งานช่างเทคนิค (ช่างโยธา นายช่างโยธา ช่างไฟฟ้า นายช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องกล นายช่างเครื่องกล)
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 น้อยกว่า 2 ปี 2-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16 ปีขึ้นไป
8. พื้นที่ปฏิบัติงาน
 ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร นครปฐม สุพรรณบุรี
 กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี

ตอนที่ 2 ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ที่ท่านคิดว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 และทำเครื่องหมายลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว (5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง , 4 = เห็นด้วย , 3 = ไม่มีความเห็น , 2 = ไม่เห็นด้วย , 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มี ความเห็น (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support)					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับการดำรงชีพของท่านและมีอัตราที่เหมาะสม					
2. ค่าตอบแทนอย่างอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนมีความเหมาะสม					
3. กปภ. ให้การสนับสนุนเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสมให้กับท่าน					
4. กปภ. สนับสนุนงบประมาณให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี					
5. กปภ. ส่งเสริมให้ท่านได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน					
6. กปภ. ให้ความสำคัญพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน					
7. กปภ. ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน					
8. สถานที่ที่ท่านทำงานมีสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย					
9. กปภ. สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
2. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support)					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มี ความเห็น (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อร่วมงานใน องค์กรของท่านบนพื้นฐานของความไวใจ และศรัทธาซึ่งกันและกัน					
2. ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานใน องค์กรของท่าน					
3. ท่านแบ่งปันวัตถุประสงค์และความ ปรารถนาที่มีร่วมกันในหมู่เพื่อร่วมงานใน องค์กรของท่าน					
4. ท่านแบ่งปันข้อมูลและสามารถเรียนรู้ซึ่ง กันและกันในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กร ของท่าน					
5. ท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนในการ กำหนดทิศทางมนองค์กรของท่าน					
6. ท่านได้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน					
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment)					
1. ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก					
2. ท่านเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมของ องค์กร					
3. โต๊ะทำงานของท่านสะอาด เรียบร้อย และใช้งานได้สะดวก					
4. ท่านมีเพื่อนที่สำหรับการทำงานที่มี สัดส่วนเหมาะสม					
5. องค์กรของท่านมีความสะอาดและมี ธรรมชาติร่มรื่น					
6. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงาน พอเหมาะสำหรับการทำงาน					
7. องค์กรของท่านมีความสงบไม่มีเสียงดัง					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มี ความเห็น (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
รบกวน					
8. องค์กรของท่านมีแสงสว่างเหมาะสมต่อการทำงาน					
9. องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสมไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป					
10. ท่านมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและส่วนตัว					
4. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)					
1. ปริมาณงานที่ดำเนินการให้แล้วเสร็จในแต่ละวันมีจำนวนมาก ทำให้ท่านต้องทำงานล่วงเวลา					
2. ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัว					
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					
4. วันหยุด คือวันที่ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่					
5. ปัญหาเรื่องส่วนตัวส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
6. ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการทำงานดำเนินชีวิตส่วนตัว จนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม					
7. แม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้					
8. ท่านมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ					
9. ท่านมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกที่ท่าน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่มี ความเห็น (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ชอบ					
10. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและ การใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน					
5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)					
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสถานที่ แห่งนี้					
2. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ เพื่อช่วยให้ กปภ.บรรลุผลสำเร็จ					
3. ท่านมีความสุขที่ทำงาน กปภ. นี้ต่อไป					
4. ท่านมักพูดถึง กปภ.แห่งนี้ให้เพื่อนๆฟัง เสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
5. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตาม แนวนโยบายของ กปภ.					
6. ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อสร้าง ชื่อเสียงให้กับ กปภ. แห่งนี้					
7. ท่านพยายามทำงานเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวฐานิตา สิงห์ล่อ
วัน เดือน ปี เกิด	15 มกราคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุคนธ์วิทย์ (วิทย์-คณิต) สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบอสโกพิทักษ์ สำเร็จการศึกษาประถมศึกษาตอนต้น โรงเรียนอนุบาลศิริวรรณ

