

ความสัมพันธ์ระหว่างงานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัว และครอบครัวก้ำก๋ายการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพนักงานภาคธุรกิจใช้แรงงานเข้มข้น

ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The relationship between work interferes with family life and family
interferes with work. Job satisfaction of the Labor-Intensive sectors
employees in Bangkok and vicinity

กิตติพงษ์ พูลชอบ^{1*}, พงษ์เทพ ศรีโสภาคี² และชัญญณ์ท์ กริมใจ³

Kittipong Poonchob¹, Pongthep Srisophachit² and Chanyanat Krimjai³

¹วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล

^{2,3}คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹College of Sports Science and Technology, Mahidol University

^{2,3}Faculty of Business Administration, Bangkokthonburi University

*ผู้พิมพ์หลัก e-mail: kittipong.poo@mahidol.ac.th

Received: May 31, 2023; Revised: December 23, 2023; Accepted: December 25, 2023

บทคัดย่อ

ความท้าทายในการจัดการประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจแรงงานเข้มข้นเป็นประเด็นที่
ผู้บริหารธุรกิจต้องเผชิญและหาแนวทางเพื่อจัดการ อันนำไปสู่ความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในยุคปัจจุบัน
วัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรภาค
ธุรกิจแรงงานเข้มข้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลแบบภาคตัดขวางสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่ม
แบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละองค์กรให้ได้จำนวนรวมเท่ากับ 375 รายเครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Self-administration โดยใช้ Sequential Multiple Regression
เป็นสถิติทดสอบ

ผลการศึกษา แบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 364 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.06
ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรความเครียดในงานและงานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัว สามารถ
ร่วมกันทำนายความผันแปรของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 13.6

ผลการศึกษาจะช่วยให้เข้าใจบริบทขององค์กรที่ใช้แรงงานเข้มข้น และกำหนดนโยบาย
ที่เหมาะสมยิ่งขึ้นสำหรับงานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัวที่เกิดขึ้นในองค์กรการประยุกต์นโยบายสำหรับ
งานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัวและความรับผิดชอบขององค์กรเพื่อส่งเสริมนโยบายเป็นประเด็นสำคัญ

คำสำคัญ: งานก้ำก๋ายชีวิตครอบครัว; ชีวิตครอบครัวก้ำก๋ายงาน; ความพึงพอใจในงาน ธุรกิจใช้แรงงาน
เข้มข้น

ABSTRACT

The challenge of managing the operational efficiency of a labor intensive business is an issue that business executives must face and find innovative ideas to manage. which leads to a competitive advantage in today's era.

The objective of this study was to investigate the influencing factors that affecting on worker's job satisfaction of labor-intensive sector. This quantitative research used cross-sectional data and randomly selected by stratified random sampling method, 375 persons.

The instrument used in this research was a self-administration questionnaire, Sequential Multiple Regression as a testing statistic. Results: 364 completed questionnaires were returned, representing 97.06%. Marital status, workload and work interfering with family life could jointly to explain the variability of job satisfaction by 13.6 percent.

The results of the study will help to understand the context of labour intensive organization and to formulate a more appropriate work interfering with family life policy. The implications for work interfering with family life and for enhanced responsibilities of organizations are discussed.

Keywords: Work interfering with family life; Family life interfering with work; Job satisfaction; Labor-Intensive Sector

บทนำ

ในปัจจุบันเศรษฐกิจไทยได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางประชากร อีกทั้งสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนำไปสู่ภาวะขาดแคลนแรงงานโดยอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงต่อการขาดแคลนแรงงานหนักที่สุดคือ อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labor-intensive industries) สถานการณ์การขาดแคลนในอุตสาหกรรมดังกล่าวนี้มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในระยะยาวของประเทศได้ดังนั้นการบริหารจัดการประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมดังกล่าวจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น

ปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้นที่ต้องเผชิญกับ

ความท้าทายในการดึงดูดศักยภาพของพนักงานที่เกิดขึ้น พบว่าเป็นประเด็นของความขัดแย้งระหว่างชีวิตและงาน รบกวนและทำลายผู้บริหารองค์กรในการจัดการประสิทธิภาพการใช้คน เนื่องจากความขัดแย้งระหว่างชีวิตและงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานกับผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน นักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจศึกษา ในประเด็นดังกล่าวนี้ เพื่อศึกษาและหาแนวทาง ที่องค์กรที่มุ่งเน้นการใช้แรงงานได้อย่างเต็มศักยภาพภายใต้บริบทของสังคม เศรษฐกิจ โครงสร้างของประชากรและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อนำไปสู่การให้บริการสามารถสร้างผลประกอบการที่ดีและสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง (Martins, L.L., Eddleston, K.A. & Veiga, J.F., 2002)

โดยเฉพาะในประเทศพัฒนาแล้วต่างให้ความสนใจในการทำวิจัยเพื่อหาแนวทางแก้ไขการจัดการประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก (Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S., 2002) เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะความทันสมัยและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในการดำรงชีวิตของครอบครัว ที่ต้องปรับตัวการทำงานหารายได้นอกบ้านของทั้งสามีภรรยา อีกทั้งสังคมในปัจจุบันพบครอบครัวที่เป็นพ่อหรือแม่เลี้ยงเดี่ยวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เป็นผลให้คนในวัยทำงานต้องเผชิญกับความเครียดที่เกิดจากความขัดแย้งในบทบาทงานและครอบครัวเพิ่มสูงขึ้น (Eagle, B.W. et al. 1998) อีกทั้ง มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบภาระงานมากที่มีมากขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากนโยบายขององค์กรในยุคปัจจุบันที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการลดต้นทุน โดยดำเนินการลดจำนวนพนักงานลงและมุ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องทำงานในเขตเมือง ซึ่งต้องใช้เวลาในการเดินทางไปกลับที่พักเป็นเวลานาน เนื่องจากสภาพจราจรติดขัด (Bruck, Allen & Spector, 2002; Patel, D., 2002)

ประเด็นดังกล่าวข้างต้น มีนักวิจัยหลายท่านต่างมุ่งเป้าศึกษา วิจัยผลกระทบต่อความสุขของพนักงานที่ทำงานในเขตเมือง เพราะเป็นกลุ่มเสี่ยงสูงที่จะเกิดการเสียสมดุลหรือเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต และอาจส่งผลกระทบต่อเจตคติของพนักงานต่องานในทางลบตามมาได้ (Parasuraman, S. et al., 1996; Yang, N. C., et al., 2000) อาทิเช่น ปัญหาของความไม่ผูกพันกับองค์กร ความไม่พึงพอใจในงานของพนักงาน

(Kossek, E.E. & Ozeki, C., 1998; Martins, L.L., Eddleston, K.A. & Veiga, J.F., 2002) หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การกลับบ้านก่อนเวลาเลิกงาน (Boyar, S. L., Maertz, J. C. & Pearson, A., 2005) และยังพบว่าในองค์กรที่พบปัญหาอันเนื่องมาจากการเกิดการเสียสมดุลหรือเกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตขึ้นจะมีสถิติของการมาทำงานสาย ลาป่วย ลากิจที่ไม่เป็นความจริงอยู่ในระดับสูง (Goff, S. J., Mount, M. K. & Jamison, R. L., 1990) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการดำเนินงาน การสร้างความพึงพอใจของลูกค้า และภาพลักษณ์ขององค์กรตามมา สาเหตุส่วนใหญ่ของพฤติกรรมดังกล่าวมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าในงานของพนักงาน (Hepburn, C. G. & Barling, J., 1996) และมักเป็นต้นเหตุที่สำคัญของการเสื่อมถอยลงของร่างกายและสภาพจิตใจของพนักงาน (Aaronson et. al., 1999; Hymen, J. J. S., 2004) และยังพบผลที่ตามมาจากการเสียสมดุลของชีวิตและงานที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในงานสูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ทั้งประสิทธิภาพซึ่งส่งผลในพฤติกรรมการทำงานด้านลบอื่นๆ อีกหลายประการ (Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M.) ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพทางร่างกายที่ไม่แข็งแรงความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ได้ไม่เต็มศักยภาพความสามารถในการทำงานที่ลดลง สมองเฉื่อยชาขาดงานบ่อย การขาดขวัญกำลังใจ อัตราการลาออกที่เพิ่มขึ้นระดับความพึงพอใจในชีวิตต่ำและการมีสถานะทางสุขภาพที่ย่ำแย่เหล่านี้เป็นผลมาจากความเหนื่อยล้าและความเครียดจากทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ (Frone, M. R. 2000; Thomas, L. T. & Ganster, D. C., 1995) ความขัดแย้งของเวลาที่เกิดขึ้นกับตัว

พนักงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องแก้ไข และให้ความสำคัญ เพื่อทำให้องค์กรรักษาพนักงานที่เก่งไว้ (Bailyn, L. 1993) และไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร (Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R., 1996; Burke, R. J., 1998)

จากข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้นชี้ให้เห็นว่า ผลที่เกิดตามมาจากการเสียสมดุลเวลาของชีวิตและงานของคนทำงานในเมืองนั้นมีความสำคัญองค์กรที่ผู้บริหารต้องแก้ไขไม่เพียงแค่ส่งผลกับพนักงานที่เกิดพฤติกรรมการทำงานทางด้านลบและสถานะทางสุขภาพที่แย่งอันเนื่องมาจากสภาพทางกายและจิตใจของพนักงานที่เสื่อมถอยลง (Frone, M. R., 2000) แต่ยังส่งผลต่อผลผลิตโดยรวมขององค์กรอีกด้วย ทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ อีกทั้งส่งผลกระทบในระดับมหภาคในด้านผลผลิตมวลรวมของประเทศและงบประมาณทางด้านสาธารณสุขที่ต้องจัดสรรให้เพิ่มขึ้นเพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่อาจจะลุกลามมากกว่าที่จะป้องกันแก้ไขได้ทัน

ในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆทางภาคธุรกิจ แรงงานเข้มข้นในประเทศไทย ยังพบว่ามีการกำหนดนโยบายด้าน งานก้าวไกลชีวิตครอบครัว อย่างเป็นรูปธรรมที่ดูแลพนักงานในเรื่อง งานก้าวไกลชีวิตครอบครัว ซึ่งแตกต่างกับประเทศที่พัฒนาแล้วที่ให้ความสำคัญนำมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมประเด็นสมดุลของเวลาระหว่างชีวิตและงานของประชาชนในวัยทำงานกำหนดเป็นนโยบายระดับชาติ (Friedman, D. E. & Johnson, A. A., 1996; Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E., 1993) อีกทั้งจัดทำการสำรวจประจำปีติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งพนักงานที่ทำงานอยู่ในภาคธุรกิจบริการและโรงงานอุตสาหกรรมนั้นต่างต้องเผชิญ

กับภาวะเครียดสูงอันเนื่องมาจากภาระงานที่มาก แต่ยังคงขาดข้อมูลทางสถิติที่แสดงถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นทางร่างกายและจิตใจที่ส่งผลมาจากเหตุต่างๆในการทำงานและการดำรงชีวิตในแต่ละวันของพวกเขาอีกทั้งการศึกษาวิจัยความขัดแย้งชีวิตและงานในประเทศไทยนั้นยังมีการศึกษาไม่มาก โดยเฉพาะผลกระทบที่มีต่อสุขภาพคนในวัยทำงาน

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจสืบค้นถึงอิทธิพลของตัวแปรที่เป็นเหตุว่าตัวแปรใดที่มีอิทธิพลต่อระดับของความพึงพอใจในงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปกำหนดนโยบายหรือออกโปรแกรมที่สนับสนุนการสร้างสมดุลชีวิตและงานแก่พนักงานในภาคธุรกิจแรงงานเข้มข้นให้สอดคล้องและมีสัมฤทธิ์ผลได้อย่างดียิ่งขึ้นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กรภาคธุรกิจ แรงงานเข้มข้น

ขอบข่ายและวิธีการวิจัย

1. ขอบเขตด้านตัวแปร
 - 1) ตัวแปรควบคุม ได้แก่ เพศ อายุ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 2) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ งานก้าวไกลชีวิตครอบครัว และ ครอบครัวก้าวไกลการทำงาน สนใจในการวัดเฉพาะประเด็นในด้านเวลาเท่านั้น
 - 3) ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะองค์กร

ภาคธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้น ได้แก่ การธนาคาร และโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และศึกษาเฉพาะพนักงานที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ข้อมูลแบบภาคตัดขวาง และใช้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มเลือกมาจากการประชากร ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในธุรกิจธนาคารและโรงงานอุตสาหกรรม โดยส่งแบบสอบถามไปที่ฝ่ายบุคคล สำนักงานใหญ่ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดเงื่อนไขเก็บข้อมูลเฉพาะพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานเต็มเวลา ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบ Self-administration ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งกลับไว้ที่ฝ่ายบุคคลของสำนักงานใหญ่ของแต่ละองค์กรที่ตกเป็นตัวอย่าง โดยผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความสำคัญของการวิจัย และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์แก่กลุ่มตัวอย่างและข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยกำหนดของความพึงพอใจในของพนักงาน โดยมีตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่ศึกษาในตัวแบบจำนวนทั้งสิ้น 10 ตัวแปร และใช้ Sequential Multiple Regression เป็นสถิติทดสอบ เพื่อทดสอบค่าสถิติที่ได้อ้างอิงสู่ประชากรที่ศึกษา และเพื่อให้การทดสอบประเมินผลได้อย่างถูกต้อง น่าเชื่อถือจึงจำเป็นต้องเตรียมข้อมูลให้สอดคล้องกับข้อสันนิษฐานของการใช้สถิติทดสอบดังกล่าว การคำนึงถึงสัดส่วนของตัวอย่างกับจำนวนของตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ทดสอบ มีความจำเป็น

อย่างยิ่งที่ ต้องทำตามข้อเสนอแนะของ Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007) ที่เสนอว่างานวิจัยที่มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่ออธิบายถึงลักษณะของความสัมพันธ์ และสืบค้นความสำคัญของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ควรกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 25 ตัวอย่างต่อ 1 ตัวแปรอิสระ เป็นอย่างน้อยดังนั้นงานวิจัยนี้ควรใช้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 250 รายเป็นอย่างน้อยเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา Over-fitting กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่ต้องใช้ในการศึกษาโดยการคำนวณจากสูตรของ Yamane, T. (1973) โดยใช้ขนาดประชากรรวมเท่ากับ 1,700 ราย และใช้ค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มเท่ากับ .05 ได้ขนาดตัวอย่างที่มีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มที่ 5 เปอร์เซ็นต์ เท่ากับ 325 ราย แต่การศึกษาค้นครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ฝากแบบสอบถามผ่านฝ่ายบุคคลของบริษัทอาจไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจึงประมาณการไม่คืนแบบสอบถามกลับไว้ที่ร้อยละ 15 ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเท่ากับ 375 ราย

การสุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการเลือกตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มเลือกบริษัทที่เป็นตัวแทนของธุรกิจธนาคารจำนวน 3 ธนาคาร จากรายชื่อของธนาคารในประเทศไทย จำนวน 16 ธนาคาร ตามรายงานของธนาคารแห่งประเทศไทย (2565) และโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 3 โรงงาน จากข้อมูลรายชื่อผู้ประกอบการโรงงานของกรมโรงงานอุตสาหกรรม (2566)

ตารางที่ 1 แสดงขนาดตัวอย่าง

โรงงานอุตสาหกรรม	จำนวนพนักงาน	ธนาคาร	จำนวนพนักงาน
โรงงานเหล็ก	375	ธนาคารพาณิชย์	185
โรงงานเครื่องไฟฟ้า	280	ธนาคารส่วนกลาง	320
โรงงานอาหารสำเร็จรูป	320	ธนาคารพิเศษ	220
จำนวนรวม	975	จำนวนรวม	725

1. ทำกรอบรายชื่อในแต่ละองค์กรที่ตกเป็นตัวอย่างในการศึกษา
2. ทำการสุ่มเลือกจากรายชื่อตามสัดส่วนของจำนวนพนักงานในแต่ละองค์กรให้ได้จำนวนรวมเท่ากับ 375 ราย

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนการสุ่มตัวอย่าง

	ประชากร	สัดส่วน	ตัวอย่าง
โรงงานอุตสาหกรรม	975	0.574	215
ธนาคาร	725	0.426	160
จำนวนรวม	1,700	1	375

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ Self-administration แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามถึงข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ประเมินภาระงานตามการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วย Likert Scale 5 ระดับ ด้วย Likert Scale 5 ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 และ เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 จำนวนทั้งหมด 6 คำถาม

ส่วนที่ 3 ประเมินความเครียดจากงาน ด้วย Likert Scale 5 ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1

และ เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 จำนวนทั้งหมด 5 คำถาม

ส่วนที่ 4 ระดับงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัว และระดับของชีวิตครอบครัวก้าวท้าวกับงาน โดยศึกษาเฉพาะด้านเวลาเท่านั้น ด้วย Likert Scale 5 ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 และ เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 ตัวแปรละจำนวนทั้งหมด 4 คำถาม

ส่วนที่ 5 ประเมินการรับรู้ความพึงพอใจในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วย Likert Scale 5 ระดับ ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด เท่ากับ 1 และ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด เท่ากับ 5 จำนวนทั้งหมด 7 คำถาม

ความเชื่อมั่น และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

หลังจากคณะผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแล้วเสร็จ จึงนำข้อคำถามไปหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ประเมินเนื้อหาในข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด นำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาด้วยสูตรของลอว์ชี (Lawshe, C. H., 1975) เลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปไว้ (Nunnally, J. C. & Bernstein, I., 1994)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยตระหนักถึงสิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยผ่านคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล และได้รับอนุมัติเลขที่ COA NO.MU-HRB 2011/188.2709 และ 2010.274.0110 โดยมีรายละเอียด การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ให้ข้อมูลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามถึงเหตุผลและรายละเอียด วัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย พร้อมแนบไปกับแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ชี้แจงแก่กลุ่มตัวอย่างถึงสิทธิที่จะตอบหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ทุกกรณี โดยไม่มีผลเสียแก่กลุ่มตัวอย่างใดๆ ทั้งสิ้น
3. จัดทำใบยินยอมการเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างได้ลงนามเข้าร่วมวิจัยทุกคน
4. แบบสอบถามทุกฉบับที่ผู้วิจัยอาจจะไม่ได้รับกลับคืนเองโดยตรง ผู้วิจัยได้จัดทำของจดหมายที่จำหน้าซองที่มีชื่อและที่อยู่ของผู้วิจัย

พร้อมทั้งติดแสตมป์ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยถึงผู้บริหารหน่วยงานเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลทุกแห่งที่สุ่มรายชื่อได้โดยขอรายชื่อพนักงานเพื่อนำมาเป็นกรอบรายชื่อสำหรับการสุ่มตัวอย่างต่อไปพร้อมทั้งแนบเอกสารที่ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยอธิบายถึงความสำคัญ ประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้และขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแจ้งจำนวนพนักงานที่ต้องการเก็บรวบรวม กำหนดเวลาขอรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ภายใน 3 สัปดาห์

2. ติดต่อประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ตกเป็นตัวอย่างด้วยตนเอง หลังจากที่ได้รับอนุญาตจากผู้บริหารหน่วยงานแล้ว โดยแนบนำตัวพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการดำเนินการแจกแบบสอบถามต่อและเก็บรวบรวมกลับคืนจากพนักงานในองค์กรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำมาย่อย่อนลงกล่องที่เตรียมไว้

3. เมื่อครบ 3 สัปดาห์ คณะผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่ตกเป็นตัวอย่างทางโทรศัพท์เพื่อขอรับกล่องรับแบบสอบถามคืนหากได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามซ้ำทุกคนอีกครั้ง พร้อมระบุค่าชดเชยหากว่าผู้รับแบบสอบถามได้ตอบแล้ว

4. เมื่อผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาลงรหัส บันทึก รหัสลงแผ่นบันทึกข้อมูลและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ภาระงาน ระดับงานก้าวกายชีวิตครอบครัว และชีวิตครอบครัว ก้าวกายงาน และความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดในงาน งานก้าวกายชีวิตครอบครัว และชีวิตครอบครัวก้าวกายงาน และความพึงพอใจในงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ วิเคราะห์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ภาระงาน ระดับความเครียดในงาน ระดับงานก้าวกายชีวิตครอบครัว และชีวิตครอบครัว ก้าวกายงาน และความพึงพอใจในงาน และวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความรู้สึกพึงพอใจในงานของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน

375 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ กลับคืนมาจำนวน 364 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.06 % ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

จากตารางที่ 3 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง หรือประมาณร้อยละ 53 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 35 ถึง 49 ปี หรือร้อยละ 47 กลุ่มตัวอย่างมีอายุต่ำสุด 19 ปี สูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.71 ปี ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพสมรส เคยสมรส และมีภาระในการดูแล โดยประมาณร้อยละ 51 โดยกลุ่มตัวอย่างภาคธุรกิจการเงินการธนาคาร ร้อยละ 42 และ ภาคอุตสาหกรรม โดยประมาณร้อยละ 58 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันอยู่ระหว่าง 11 ถึง 20 ปี หรือโดยประมาณร้อยละ 39 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันต่ำสุดเท่ากับ 1 ปี สูงสุดเท่ากับ 39 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 13.61 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.91 ปีส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ หรือโดยประมาณร้อยละ 59 และมีระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 ถึง 55,000 เป็นส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 31 โดยมีระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 5,000 บาท สูงสุดเท่ากับ 140,000 บาท ระดับเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 40,559 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 24,985.63 บาท

ตารางที่ 3 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (364)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ	ชาย	170	46.7
	หญิง	194	53.3

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน (364)	ร้อยละ (100.0)
2. อายุ	19 ถึง 34 ปี	133	36.5
	35 ถึง 49 ปี	171	47.0
	50 ปีขึ้นไป	60	16.5
(อายุดำสุดเท่ากับ 19 ปี อายุสูงสุดเท่ากับ 59 ปีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.71 ปีส่วนเบี่ยงมาตรฐานเท่ากับ 10.08 ปี)			
3. สถานภาพสมรส	โสด	179	49.2
	สมรสไม่มีบุตร	32	8.8
	สมรสมีบุตรดูแล	144	39.5
	หม้าย หย่า แยก ไม่มีบุตร	1	.3
	หม้าย หย่า แยก ดูแลบุตรคนเดียว	8	2.2
	การเงินการธนาคาร	154	42.3
	อุตสาหกรรม	210	57.7
4. ประเภทธุรกิจ	1 ถึง 5 ปี	103	28.3
	6 ถึง 10 ปี	39	10.7
	11 ถึง 20 ปี	141	38.7
	21 ปีขึ้นไป	81	22.3
	(ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันต่ำสุดเท่ากับ1ปี สูงสุดเท่ากับ39 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 13.61 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.91 ปี)		
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	216	59.3
	หัวหน้างาน ผู้จัดการ	148	40.7
	5,000 ถึง 15,000	59	16.2
6. ตำแหน่งงานปัจจุบัน	15,001 ถึง 30,000	110	30.2
	30,001 ถึง 55,000	113	31.1
	55,001 ขึ้นไป	82	22.5
	(ระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 5,000 บาท สูงสุดเท่ากับ140,000 บาท ระดับเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 40,559 บาท ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 24,985.63 บาท)		

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของระดับ งานก้าวกายชีวิตทางครอบครัว ครอบครัวก้าวกายการทำงาน ความเครียดจากงาน ภาระงาน และความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
งานก้าวกายชีวิตทางครอบครัว	4	2.62	.73	.87
ครอบครัวก้าวกายการทำงาน	4	2.00	.67	.89
ความเครียดจากงาน	5	2.55	.72	.84
ภาระงาน	6	2.95	.62	.76
ความพึงพอใจในงาน	7	3.42	.83	.92

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ งานก้าวกายชีวิตทางครอบครัว ครอบครัวก้าวกายการทำงาน ความเครียดจากงาน

ภาระงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่าตัวแปรทุกตัวมีระดับความเชื่อมั่นที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้นั้นคือค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาช แอลฟา มีค่ามากกว่า 0.70 (Nunnally, J. C. & Bernstein, I.,1994)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
X1: เพศ	1									
X2: อายุ	.177(**)	1								
X3: สถานภาพสมรส	-.088	.425(**)	1							
X4 : ประเภทธุรกิจ	.372(**)	.559(**)	.161(**)	1						
X5: ตำแหน่งงาน	.260(**)	-.025	.027	.316(**)	1					
X6: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบัน	.212(**)	.904(**)	.441(**)	.551(**)	.033	1				
X7: ความเครียดจากงาน	.091	-.226(**)	-.123(**)	-.171(**)	.005	-.205(**)	1			
X8: ภาระงาน	-.099(*)	.096(*)	.018	-.074	-.085	.074	-.447(**)	1		
X9: งานก้าวกายชีวิตของครอบครัว	-.055	.078	-.012	-.090	-.062	.064	-.410(**)	.564(**)	1	
X10: ครอบครัวก้าวกายการทำงาน	-.035	-.111(*)	-.056	-.052	.067	-.100(*)	.087	-.080	-.215(**)	1
DV: ความพึงพอใจในงาน	-.019	.056	.086	.092(*)	-.007	.030	-.293(**)	.078	-.095(*)	.031

*ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 **ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01 ***ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .001

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ขั้นตอนการวิเคราะห์ Pearson
product moment correlation

ถูกนำมาใช้เพื่อกำหนดทิศทางและระดับ
ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการศึกษา
จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่
นำมาวิเคราะห์การทำนายความพึงพอใจในงานใน
ตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความ

พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปร
ควบคุม ได้แก่ ตัวแปรประเภทธุรกิจที่กลุ่มตัวอย่าง
ประกอบอาชีพ และตัวแปรความเครียดจากงาน
ตัวแปรอิสระ คือ ตัวแปร งานก้าวข่ายชีวิต
ครอบครัว ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปร ออกจากการวิเคราะห์

การทำนายความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ สำหรับทำนายความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน		
	β	t-value	p-Value
ค่าคงที่		26.401	.000
ตัวแปรควบคุม			
-ประเภทธุรกิจ (กลุ่มอ้างอิง =โรงงานอุตสาหกรรม)	-.022	-.172	.863
-ความเครียดจากงาน	-.399	-8.148	.000
ตัวแปรอิสระ			
-งานก้าวข่ายชีวิตของครอบครัว	-.259	-5.341	.000
Adjusted R Square=.136 Std. Error of the Estimate=.529 F-value= 24.971 p-value=.000			

หมายเหตุ ในวงเล็บ คือกลุ่มอ้างอิง

* ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .05 **ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .01 ***ค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .001

จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อ
ประเมินอิทธิพลของ ตัวแปรความเครียดจากงาน
ตัวแปรงานก้าวข่ายชีวิตครอบครัว และตัวแปร
ครอบครัวก้าวข่ายการทำงานในการทำนายความ
พึงพอใจในงานของพนักงานของทั้งภาคธุรกิจแบบ
แรงงานเข้มข้น ในตารางที่ 6 พบว่า ตัวแปรภูมิ
หลังของพนักงาน คือ ตัวแปรประเภทของธุรกิจ
แบบแรงงานเข้มข้นที่นำมาควบคุมอิทธิพลไว้ ไม่มี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับความพึงพอใจในงาน

ของพนักงาน หลังจากควบคุมตัวแปรภูมิหลัง
ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าตัวแปรที่มีผลต่อความพึง
พอใจในงานคือ ตัวแปรความเครียดในงาน และตัว
แปรงานก้าวข่ายชีวิตครอบครัว เป็นตัวแปร
พยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผัน
แปรของความพึงพอใจในงานของพนักงาน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ โดยร่วมกันทำนายความ
ผันแปรของความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 13.6
(ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับตัวแล้ว) จากผล

การวิเคราะห์ อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานของธุรกิจแบบแรงงานเข้มข้นอยู่ในภาวะเครียดในระดับสูงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่น้อยลง และ เมื่อพนักงานที่มีระดับของงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับสูงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่น้อยลง ด้วยเช่นกัน

สรุปและอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อสืบค้นถึงอิทธิพลของงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัวและตัวแปรครอบครัวก้าวท้าวการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 375 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืน คิดเป็นร้อยละ 97.06 % ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

ความพึงพอใจในงาน และ ความเครียดในงาน

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างแรงงานเข้มข้นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานคือ ความเครียดในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานในทิศทางลบ หมายถึง เมื่อพนักงานมีความเครียดในงานที่สูงเกินไปจะมีผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลง และมีผลกระทบต่อเจตคติของพนักงานในองค์กรต่องานในทางลบตามมาได้ (Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M., 1996; Hymen, J. J. S., 2004; Parasuraman, S. et al., 1996; Yang, N. C., et al., 2000) อาทิเช่น ปัญหาของความไม่ผูกพันกับองค์กร พนักงาน (Kossek, E.E. & Ozeki, C., 1998; Martins, L.L., Eddleston, K.A. & Veiga, J.F., 2002) พนักงานที่มีความเครียดจากงานมากเกินไป มักจะหมดความสนใจในงานและลาออก

จากองค์กร หากมีโอกาสที่ดีกว่า (Falkenburg K. & Schyns B., 2007) มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษาผลกระทบของความเครียดต่อความพึงพอใจในการทำงานและพบผลลัพธ์ที่ คล้ายคลึงกัน การศึกษาที่ ของ Duxbury L., Higgins, C. & Lyons S. (2002), Yousef, A. D. (2002), พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างความเครียดและความพึงพอใจในงาน ความเครียดที่เพิ่มขึ้นทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานและความพึงพอใจในงานลดลง อย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Nelson, N. M. (1999) ได้ให้ข้อเสนอแนะถึงการลดอิทธิพลของความเครียดในงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน แม้ความพึงพอใจในงานและความเครียดจะสัมพันธ์กันในทางลบอย่างมาก โดยเสนอแนะว่า ปัจจัยอื่นๆ เช่น เงินเดือน นโยบายองค์กร ความพึงพอใจต่อหัวหน้างานมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและสามารถลดผลกระทบจากความเครียดในงานลงได้

ความพึงพอใจในงานและงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัว

สำหรับตัวแปรงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัวในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ หมายถึง เมื่อพนักงานมีระดับของงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับที่สูงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ลดลงนักวิจัยหลายท่านที่รายงานผลวิจัยที่ศึกษาไว้ถึงงานก้าวท้าวชีวิตครอบครัว เกี่ยวข้องกับความผาสุกทางจิตที่ดีของพนักงานและความพึงพอใจในงาน และเกี่ยวกับความคาดหวังค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่สูงขึ้น ข้อค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ ที่ชี้ว่า งานก้าวท้าวชีวิตครอบครัวส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในสังคมที่มีวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่มิติปัจเจกนิยมมากกว่า

(Spector, P. E., 2007) นักวิชาการหลายท่านพบว่า งานก้าวก่ายชีวิตครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับตัวแปรหลายตัว ที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร (Willis, A. T., et al., 2008; Kim, W. G. et al., 2005) เมื่อพนักงานต้องมีความรับผิดชอบในงานพร้อมกับความรับผิดชอบในครอบครัวไปด้วยจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานและชีวิตครอบครัวที่สูงขึ้นซึ่งทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง (Jayawara, A. T., 2005; Janasz, Suzanne C. de & Behson, Scott J., 2007) อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายในการรักษาสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวขึ้น (Cabrita J. & Perista H., 2006) อีกทั้งการสร้างบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กรที่ดี เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน นายจ้าง เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับพนักงาน และมีความเต็มใจยินดีที่จะเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร พนักงานยังคงภักดีต่อองค์กร แม้ว่าในช่วงเวลาที่ยังคงมีการมอบหมายภาระงานมากให้ปฏิบัติภารกิจจนเกิด งานก้าวก่ายชีวิตครอบครัวในระดับที่สูง แต่พนักงานกลับไม่มีความรู้สึกกดดันจนกลายเป็นสาเหตุของงานก้าวก่ายชีวิตครอบครัว(Wang, P. et al., 2004)

ข้อเสนอแนะ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดตามมาจากครอบครัวก้าวก่ายการทำงานของคนทำงานในเมืองนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจที่แข่งขันสูง จำเป็นต้องได้รับการแก้ไข เพราะไม่ได้ส่งผลแค่ตัวพนักงานที่เกิดพฤติกรรมการทำงานทางด้านลบอาจจะนำไปสู่สถานะทางสุขภาพที่แยลงอันเนื่องมาจากสภาพทางกายและจิตใจของพนักงานที่เสื่อมถอยลงได้ แต่ยังส่งผลต่อผลผลิตโดยรวมขององค์กรด้วย

เป็นผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ อีกทั้งส่งผลกระทบในระดับมหภาคในด้านผลผลิตมวลรวมของประเทศ และงบประมาณทางด้านสาธารณสุขที่ต้องจัดสรรให้เพิ่มขึ้นเพื่อนำมาใช้แก้ไขปัญหาที่อาจจะลุกลามมากกว่าที่จะป้องกันแก้ไขได้ทัน สิ่งที่สำคัญ ในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ ทางภาครัฐกิจแรงงานเข้มข้นควรกำหนดนโยบายหรือโปรแกรมที่จะใส่ใจดูแลพนักงานในเรื่องสมดุลด้านเวลาอย่างเป็นรูปธรรมที่ช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบครอบครัวของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Friedman, D. E. & Johnson, A. A., 1996; Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E., 1993)

ข้อค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้เสนอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความพึงพอใจในงานผ่านสมดุลชีวิตการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาการพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อให้แน่ใจว่าชั่วโมงทำงานไม่ควรส่งผลกระทบต่อ WLB ของพนักงาน

1. ผู้จัดการสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชาได้ ในขณะที่พนักงานสามารถลดระยะเวลาที่คาดว่าจะใช้ในการทำงานโดยการจัดลำดับความสำคัญของงาน

2. ผู้บริหารระดับสูงควรตระหนักถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงานและผลเสียต่อความพึงพอใจในงาน

3. องค์กรธุรกิจแรงงานเข้มข้นจำเป็นต้องมีนโยบายเพื่อตอบสนองปัญหา กำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้คนในงานประเภทต่าง ๆ และในแต่ละช่วงอาชีพของพวกเขา

ข้อจำกัดของการวิจัยและเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ผลการศึกษาค้นคว้า

สามารถนำไปใช้ในวงจำกัด เนื่องมาได้จากข้อมูลมาจากการใช้แบบสอบถามแบบ Self-administration และไม่ได้เก็บข้อมูลจากมุมมองของคู่สมรส หรือญาติสนิทซึ่งต้องนำมาประกอบพิจารณาร่วมกัน ประเด็นที่สอง ในการศึกษาต่อไปควรออกแบบการวิจัยโดยทำการเปรียบเทียบบทบาทเพศ โดยเก็บข้อมูลจากเพศชายและเพศหญิงจำนวนเท่ากัน เพื่อศึกษาผลกระทบของเพศ ประเด็นที่สาม ควรมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างงานก้าวกายชีวิตครอบครัวและครอบครัวก้าวกายการทำงานกับวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะทำให้เข้าใจบริบทของวัฒนธรรมขององค์กรที่แตกต่างกันกับการกำหนดนโยบายงานก้าวกายชีวิตครอบครัวและครอบครัวก้าวกายการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งมีภาระงานหนักทำงานนอกเวลางานบ่อย และต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แข่งขันสูง

ข้อค้นพบนี้มีประโยชน์ทั้งนักวิจัยและผู้บริหารบริษัทเอกชนทั้งภาคการเงินการธนาคารและอุตสาหกรรม จากสารสนเทศเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานก้าวกายชีวิตครอบครัวและครอบครัวก้าวกายการทำงานกับความพึงพอใจในงานในบริบทของสังคมที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นไปที่มีติดตัวรวมหมู่ เพื่อมุ่งเน้นการก้าวกายของงานและชีวิต เพื่อกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด อันทำให้มีการระมัดระวังต้นทุนในการจัดสวัสดิการของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น การรวบรวมข้อมูลภาระดูแลครอบครัวของพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานที่ลดลงได้ ข้อมูลที่รวบรวมได้สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการขององค์กรจะทำให้หลีกเลี่ยงปัญหาความพึงพอใจของพนักงานลงได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2566). รายชื่อผู้ประกอบการโรงงาน. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2566 จาก <https://www.diw.go.th/webdiw/s-data-fac/>.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). รายงานประจำปีธนาคารแห่งประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2566 จาก <https://www.bot.or.th/th/research-and-publications/reports/annual-report/Annual Report 2022.html>.
- Aaronson, L. S., Teel, C. S., Cassmeyer, V., Neuberger, G. B., Pallikkathayil, L. & Pierce, J. (1999). Defining and measuring fatigue. *Image J Nurs Sch*, 31(1), 45-50.
- Bruck, J. S., Allen, T. D. & Spector, P.E, 2002. the relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 336-353.
- Bailyn, L. (1993). *Breaking the Mold: Women, Men, and Time in the New Corporate World*. New York: NY.
- Boyar, S. L., Maertz, J. C. & Pearson, A. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58 (7), 919-925.

- Burke, R. J. (1998). Correlations of Job Insecurity Among Recent Business School Graduates. *Employee Relations*, 20/1(2), 92-100.
- Cabrita J. & Perista H. (2006). *Measuring Job Satisfaction in Surveys - Comparative Analytical Report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (ef0671).
- Duxbury L., Higgins, C. & Lyons S. (2002). Reducing Work-Life Conflict: What Works? What Doesn't. CPNR Discussion paper.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D. & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family inter-role conflicts. *The Journal of Social Psychology*, 138, 690-790.
- Falkenburg K. & Schyns B. (2007). Work satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviors. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Friedman, D. E. & Johnson, A. A. (1996). *Moving from programs to culture change: The next stage for the corporate work-family agenda*. New York: Families and Work Institute.
- Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R. (2000). Work-Family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
- Greenhaus, J. H. & Parasuraman, S. (2002). Toward reducing some critical gaps in work - family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299-312.
- Galinsky, E., Bond, J. T. & Friedman, D. E. (1993). *National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Goff, S. J., Mount, M. K. & Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Hepburn, C. G. & Barling, J. (1996). Eldercare responsibilities, interrole conflict, and employee absence: A daily study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 311-318.
- Hymen, J. J. S. (2004). Lacking balance? Work - life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 23(4), 418-429.
- Janasz, S. C. & Behson, S. J. (2007). Cognitive capacity for processing work-family conflict: an initial examination. *Career Development International*, 12(4), 397-411.

- Jayaweera, A. T. (2005). Management Development: A Model of Linkages between Work Family Conflict, Job Satisfaction and Individual's Passionate Desire to Develop through Management Development Opportunities. *SAARC Journal of Human Resource Development*, 78(3), 305-323.
- lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28, 563-575.
- Kim, W. G., Leong, J. K. & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *Hospitality Management*, 24, 171-193.
- Kossek, E. E. & Ozeki, C., (1998). Work-Family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Martins, L. L., Eddleston, K. A. & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45, 399-409.
- Nelson, N. M. (1999). *Stress Level and Job Satisfaction: Does a Causal Relationship Exist?* Department of Psychology University of West Florida. [Online] Available: <http://clearinghouse.missouriwestern.edu/manuscripts/74.asp> access date 20/05/08.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological wellbeing. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Patel, D. (2002). *Exploring the future of work: Work-Life balance (Workplace Visions, No. 4)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, M. L., Cooper, C. L. & Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60, 805-835.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.

- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15.
- Wang, P., Lawler, J. J., Walumbwa F. O. & Shi, K. (2004). Work-family conflict and job withdrawal intentions: The moderating effect of cultural differences. *International Journal of Stress Management*, 11, 392–412.
- Willis, A. T., O’Conner, B. D. & Smith, L. (2008). Investigating effort-reward imbalance and work-family conflict in relation to morningness-eveningness and shift work. *Work & Stres*, 22(2), 125-137.
- Yang, N. C., Chen, C. C., Choi, J. & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). Singapore: Time Printers Sdn. Bhd.
- Yousef, A. D. (2002). Job Satisfaction as A Mediator of the Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 17(4), 250-266.