

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา

The Relationship Between Working-Life Balance and Organizational
Commitment of Staff of PTTEP Services Limited Company in Subsidiary
Branch in Songkhla Province

ศิราพร ไชยประภา^{1*}

นิรันดร์ จุลทรัพย์²

จิตาภา สุวรรณฤกษ์³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมดุลชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วย

¹ มหบัณฑิต หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

* Corresponding author : e-mail : sirapomc@pttep.com

² รองศาสตราจารย์ ดร.สาขาวิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ : ประธานที่ปรึกษา

³ อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมดุลชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ 3.45 ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ชั่วโมงการทำงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) สมดุลชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.789$)

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส จำกัด

Abstract

This research aims to study 1) the level of working-life balance and organizational commitment of Staff of PTTEP Services Limited Company, 2) to compare the personnel factors affecting on the working-life balance, 3) to examine the relationship between working-life balance and organizational commitment. The samples were 146 staffs at PTTEP Services Limited Company. The research instrument used a questionnaire and semi-formal interview. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. t-test, F-test and Pearson Product-Moment Correlation. The research results are found that; 1) the staff had overall working-life balance and organizational commitment at moderate level that had mean was 3.40 and 3.45. 2) comparing the personal factors to working-life balance, it was found staff with different personal factors including gender, age, working hour, working experience, and monthly income with the significant statistic level at 0.05. 3) it was found that working-life balance had highly positive relationship on organizational commitment in overall and each aspect at statistical significant of 0.01 ($r = 0.789$)

Keywords : Working-life balance, organizational commitment, and PTTEP Services staff

บทนำ

การทำงานของคนในปัจจุบันเป็นไปด้วยความเร่งรีบ เพราะต้องทำงานแข่งกับเวลาในสภาวะการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง มนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน ทำให้การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ส่วนที่เหลือคือการทำหน้าที่ในบทบาทอื่น ได้แก่ บทบาทของลูก แม่ พ่อ เพื่อน ภรรยา หรือสามี การให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าบทบาทด้านอื่น จนชีวิตขาดความสมดุล จึงต้องเริ่มปรับวิถีชีวิตและความคิดใหม่ เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตของตนเอง เนื่องจาก

แนวโน้มด้านประชากร สังคม และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น คนทำงานมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัวของสามีภรรยา รวมทั้งรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในสังคม เน้นให้เห็นถึงความสำคัญเรื่องนี้ เพราะเป็นหัวใจของความอยู่ดีมีสุข โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อประโยชน์จากการพักผ่อนและหาจุดพอดีของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากที่กล่าวมาข้างต้น กระแสการให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเด็นเรื่องสมดุลชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่

จะเป็นกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจในระดับโลก ที่ประเทศไทยก็กำลังเริ่มให้ความสำคัญเช่นกัน ดังนั้นสมมติชีวิตการทำงานในทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้องอาจมองแตกต่างกัน เช่น ด้านพนักงานอาจมองว่าเป็นปัญหาในการจัดการความรับผิดชอบในการการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ส่วนด้านองค์กรมองว่าเป็นความท้าทายในการสร้างค่านิยมที่สนับสนุนองค์กรหรือมองในแง่ของการจัดโครงสร้างทั้งด้านการเงิน ด้านสวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทนและบริการแก่พนักงาน เพื่อให้ทางเลือกแก่พนักงานในการจัดการความรับผิดชอบงานและความรับผิดชอบส่วนตัว (จำเนียร จวงตระกูล. 2552: 6) สมมติชีวิตการทำงานตามแนวคิดของศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552: 5-11) ประกอบด้วยสมมติชีวิตการทำงาน 5 ประการ คือ 1) คุณภาพของงาน 2) แรงบันดาลใจและคุณค่า 3) สิ่งตอบแทน 4) การเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 5) สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ

องค์กรที่มีการปรับเปลี่ยนแผนงาน เพื่อให้สามารถแข่งขัน และพัฒนาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ จะส่งผลต่อสมมติชีวิตการทำงานของพนักงาน อาจทำให้พนักงานต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นจนเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าของร่างกาย และใช้เวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงานมากกว่าให้เวลากับครอบครัวและตนเอง ส่งผลให้พนักงานลาออกไปทำงานในองค์กรที่จัดสมมติชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมกับตัวเองมากกว่า เพราะฉะนั้นสมมติชีวิตการทำงานมีความสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญให้อยู่ในองค์กรได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีสมมติชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีในด้านประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความต้องการที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1991 : 61-89) ได้เสนอรูปแบบความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ ความผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความ

ผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ 3) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ที่ต้องทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป จากแนวคิดทั้ง 3 ลักษณะ จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน องค์กรต้องเข้าใจธรรมชาติของความผูกพัน เนื่องจากความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร พนักงานจะมีความผูกพันต่องาน เพราะงานเป็นหนทางที่ตนเองจะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้โดยทั่วไปพนักงานที่ทำงานกับองค์กรมานาน ก็จะมีความรักความผูกพัน พร้อมทั้งจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มกำลัง จนอาจหลงลืมชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ ซึ่งอาจทำให้สมมติชีวิตการทำงานของพนักงานลดลง เกิดเส้นกั้นระหว่างบ้านและที่ทำงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เกิดแก่พนักงานได้แล้ว ย่อมส่งผลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานด้วยความสุข ทุ่มเทในงานและดึงศักยภาพของตนมาใช้อย่างเต็มที่

ปัจจุบันหลายบริษัท เริ่มให้ความสำคัญกับคำว่าสมมติชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่มีคนมาก ซับซ้อนและทำงานหนัก การมุ่งเน้นให้พนักงานมีสมมติชีวิตการทำงานที่ดี โดยพยายามปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เพื่อทำให้คนมีความสุขจากการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างๆ เช่น ด้านปัจจัยองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ ความพร้อมด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการสื่อสาร บรรยากาศการทำงาน ความสะดวกสบาย สังคมเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหารหรือรูปแบบองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งของความสุขด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สุขภาพร่างกายและจิตใจ การใช้ความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้า การยอมรับรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ความเสมอภาคและความยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาตนเอง ระบบการประเมินผลงาน องค์กรที่จะแข็งแกร่งในอนาคต จะต้อง

สนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคน การแข่งขัน ทำให้พนักงานพึงพอใจ คือ กลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร คนทำงานโดยทั่วไปหากได้องค์กรที่ดี มักจะมีความผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรมากกว่าองค์กรที่ปฏิบัติตรงกันข้าม

บริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิสেস จำกัด เป็นบริษัทในเครือของบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) จัดตั้งเพื่อการจัดหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับบริษัทในกลุ่ม และเพื่อเป็นการรองรับการขยายบทบาททางธุรกิจสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของบริษัท ปตท. สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ทั้งภายในและต่างประเทศ ที่มีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อมารับการขยายตัวขององค์กรเป็นจำนวนมาก ซึ่งปัจจุบันบริษัทได้มีอัตราการจัดหาบุคลากรประจำพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็น กรุงเทพมหานคร ลานกระบือ สุพรรณบุรี สงขลา แหน่น ผลิตปิโตรเลียมบริเวณอ่าวไทย และอีกหลายประเทศทั่วโลก บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงการทำงานของ

ตนเองให้ดียิ่งขึ้น และต้องทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ได้ผลงานสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทกำหนด ทำให้การใช้เวลาในการทำงานและเวลาของชีวิตส่วนตัว รวมทั้งเวลาของครอบครัวมีการปรับเปลี่ยนจากเดิม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความเกี่ยวเนื่องอย่างไร ในลักษณะใด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญให้อยู่ในองค์กรต่อไป

วิธีการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนฝ่ายสนับสนุนบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิสেস จำกัด ประจำสำนักงานย่อย อำเภอสัตหีบ จังหวัดสงขลา จำนวน 146 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบจับสลากหมายเลขพนักงาน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนฝ่ายสนับสนุนบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิสেস จำกัด ประจำสำนักงานย่อย อำเภอสัตหีบ จังหวัดสงขลา จำแนกตามพื้นที่ / หน่วยงาน

พื้นที่/หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ท่าเรือ (Jetty)	19	10
2. สำนักงาน (Shore facilities)	133	88
3. คลังสินค้า (Bongkot Yard)	56	36
4. ที่เก็บท่อกลางแจ้งและเขตปลอด อากร (Pipe Yard and Free Zone)	22	12
รวม	230	146

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ระดับการวัดเป็นช่วงมาตรา (Interval Scale) วัดเป็นคะแนนตามลักษณะข้อ

คำถาม โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ย	ระดับสมดุชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
4.50-5.00	ระดับสูงมาก
3.50-4.49	ระดับสูง
2.50-3.49	ระดับปานกลาง
1.50-2.49	ระดับต่ำ
1.00-1.49	ระดับต่ำที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนเมื่อมีความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสมดุชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมดุชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 10 คน และวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปในภาพรวมของความ คิดเห็น

ผลการศึกษา

1. ระดับสมดุชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมดุชีวิตการทำงานด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และด้านสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ตารางที่ 2 ระดับสมดุชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา

สมดุชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมดุชีวิตการทำงาน
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.59	0.07	มาก
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.60	0.17	มาก
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.97	0.05	ปานกลาง
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.09	ปานกลาง
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.56	0.07	มาก
รวม	3.40	0.05	ปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

ตารางที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน
ย่อย จังหวัดสงขลา

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.67	0.05	มาก
2. ด้านความต่อเนื่อง	3.23	0.13	ปานกลาง
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.45	0.09	ปานกลาง
รวม	3.45	0.09	ปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อสมดุชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ชั่วโมงการทำงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีสมดุชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อสมดุชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุชีวิตการทำงาน
จำแนกตามเพศ ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)

สมดุชีวิตการทำงาน	เพศชาย (n = 105)		เพศหญิง (n = 41)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.58	0.47	3.61	0.42	0.44	0.66
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.55	0.54	3.72	0.55	1.70	0.09
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.86	0.67	3.25	0.68	3.15	0.00
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	3.17	0.61	3.49	0.67	2.80	0.01
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การ ทำงานมีคุณภาพ	3.42	0.62	3.92	0.61	4.45	0.00
รวม	3.31	0.47	3.60	0.49	3.24	0.00

จากตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่าเพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 มีค่าสถิติที เท่ากับ

3.24 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีเพศต่างกันมีสมดุชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามอายุ

สมดุลชีวิตการทำงาน	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50ปี		51ปีขึ้นไป		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.47	0.34	3.5 4	0.5 2	3.7 9	0.41	3.8 3	0.2 0	3.6 1	0.0 2
2. ด้านแรงบันดาลใจ และคุณค่า	3.50	0.34	3.5 4	0.6 4	3.8 0	0.49	3.9 6	0.4 0	3.0 4	0.0 3
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.90	0.56	2.8 6	0.6 9	3.2 5	0.78	3.4 6	0.6 8	3.6 1	0.0 2
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	3.15	0.48	3.1 6	0.6 6	3.5 6	0.71	3.6 0	0.4 9	3.9 1	0.0 1
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมให้การทำงาน มีคุณภาพ	3.15	0.48	3.1 6	0.6 6	3.5 6	0.71	3.6 0	0.4 9	2.4 0	0.0 7
ในภาพรวม	3.30	0.31	3.3 2	0.5 3	3.6 4	0.52	3.7 2	0.3 8	4.8 4	0.0 0

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานบริษัทที่ทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีอายุต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเอฟ เท่ากับ 3.61 ค่า Sig เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 6) ในด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า มีค่าเอฟ เท่ากับ 3.04 ค่า Sig เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 7) ในด้านสิ่งตอบแทนมีค่าเอฟ เท่ากับ 3.61 ค่า Sig เท่ากับ 0.02 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 8) และในด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเอฟ เท่ากับ 3.91 ค่า Sig เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 9)

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีการของ
ฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	$\bar{X}$	3.47	3.54	3.79	3.82
20 – 30 ปี	3.47	-	0.07	0.31*	0.35
31 – 40 ปี	3.54		-	0.24*	0.28
41 – 50 ปี	3.79			-	0.04
51 ปีขึ้นไป	3.82				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยสมมูลชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทพีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน
ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามอายุ
พบว่าอายุ 51 ปี ขึ้นไป 41-50 ปี และ 31 - 40 ปี
แตกต่างกับอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.82 สูง
กว่าอายุ 41- 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.79 สูงกว่า อายุ 31 – 40
ปี มีค่าเฉลี่ย 3.54 และสูงกว่าอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย
3.47

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี
การของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	$\bar{X}$	3.50	3.54	3.80	3.96
20 – 30 ปี	3.50	-	0.05	0.30*	0.50*
31 – 40 ปี	3.54		-	0.25*	0.41
41 – 50 ปี	3.80			-	0.16
51 ปีขึ้นไป	3.96				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยสมมูลชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทพีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน
ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า จำแนก
ตามอายุ พบว่าอายุ 51 ปี ขึ้นไป 41-50 ปี และ 31 - 40
ปี แตกต่างกับอายุ 20-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.96 สูง
กว่าอายุ 41- 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.80 สูงกว่า อายุ 31 – 40
ปี มีค่าเฉลี่ย 3.54 และสูงกว่าอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย
3.50

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธีการของ
ฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	$\bar{X}$	2.90	2.86	3.25	3.46
20 – 30 ปี	2.90	-	0.42	0.35*	0.56*
31 – 40 ปี	2.86		-	0.39*	0.60*
41 – 50 ปี	3.25			-	0.21
51 ปีขึ้นไป	3.46				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยสมมูลชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน
ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตามอายุ
พบว่าอายุ 51 ปี ขึ้นไป 41-50 ปี และ 20 - 30 ปี
แตกต่างกันกับอายุ 31-40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 โดยอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.46 สูง
กว่าอายุ 41- 50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.25 สูงกว่า อายุ 20 – 30
ปี มีค่าเฉลี่ย 2.90 และสูงกว่าอายุ 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย
2.86

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุ
โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
$\bar{X}$	$\bar{X}$	3.15	3.16	3.56	3.60
20 – 30 ปี	3.15	-	0.01	0.41*	0.45
31 – 40 ปี	3.16		-	0.40*	0.44
41 – 50 ปี	3.56			-	0.04
51 ปีขึ้นไป	3.60				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยสมมูลชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน
ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การ
งาน จำแนกตามอายุ พบว่าอายุ 51 ปี ขึ้นไป 41-50 ปี
และ 31 - 40 ปี แตกต่างกับอายุ 20-30 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอายุ 51 ปี ขึ้นไป มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.60 สูงกว่าอายุ 41- 50 ปี มีค่าเฉลี่ย
3.56 สูงกว่า อายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.16 และสูง
กว่าอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.15

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามสถานภาพ

สมดุลชีวิตการทำงาน	โสด		สมรส		หม้าย/หย่า		แยกกันอยู่		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.53	0.46	3.64	0.44	2.70	.	3.70	.	2.07	0.11
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.47	0.50	3.70	0.57	3.70	.	3.10	.	2.45	0.07
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.84	0.69	3.08	0.69	2.30	.	2.90	.	1.69	0.17
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.17	0.58	3.34	0.68	2.30	.	2.70	.	1.82	0.15
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.50	0.61	3.60	0.69	3.40	.	4.00	.	0.44	0.73
ในภาพรวม	3.30	0.45	3.47	0.52	2.88	.	3.28	.	1.80	0.15

จากตารางที่ 10 พบว่าในภาพรวม มีค่าเอฟเท่ากับ 1.80 ค่า Sig เท่ากับ 0.15 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นในภาพรวมพนักงานบริษัทที่

อีพี เซอร์วิสเฮส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีสถานภาพต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา

สมดุลชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาหรือ ปวช.		อนุปริญญาหรือ ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.61	0.52	3.60	0.46	3.56	0.43	3.66	0.43	0.17	0.92
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.67	0.67	3.58	0.51	3.57	0.49	3.56	0.59	0.31	0.82

3. ด้านสิ่งตอบแทน	3.05	0.79	2.7 0	0.8 0	2.9 9	0.60	3.1 6	0.7 2	1.5 0	0.2 2
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.37	0.77	3.1 6	0.6 5	3.2 3	0.59	3.2 3	0.5 5	0.5 8	0.6 3
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.51	0.77	3.3 0	0.6 6	3.6 4	0.60	3.7 0	0.3 9	1.6 9	0.1 7
ในภาพรวม	3.44	0.62	3.2 7	0.4 9	3.4 0	0.43	3.4 6	0.4 5	0.6 2	0.6 0

จากตารางที่ 11 พบว่าในภาพรวม มีค่าเอฟ เท่ากับ 0.62 ค่า Sig เท่ากับ 0.60 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นในภาพรวมพนักงานบริษัทพีทีที

ไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน จำแนกตามชั่วโมงการทำงาน ด้วยการทดสอบค่าที (t - test)

สมดุลชีวิตการทำงาน	8 ชั่วโมงต่อวัน		มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน		t	sig
	(n =102)		(n = 44)			
	$\overline{X}$	S.D	$\overline{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.48	0.44	3.84	0.40	4.71	0.00
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.52	0.53	3.78	0.54	2.60	0.01
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.90	0.64	3.13	0.79	1.87	0.06
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.21	0.60	3.37	0.73	1.38	0.17
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.50	0.67	3.69	0.61	1.57	0.12
รวม	3.32	0.47	3.56	0.51	2.74	0.01

จากตารางที่ 12 ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ชั่วโมงการทำงานในภาพรวม พบว่าการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 และการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 มีค่าสถิติที่ เท่ากับ 2.74 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.01 ดังนั้นจะเห็นได้ว่าพนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมดุลชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11-15 ปี		15 ปีขึ้นไป		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.57	0.41	3.49	0.4	3.74	0.48	3.85	0.4	3.15	0.03
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.58	0.46	3.52	0.6	3.61	0.46	4.01	0.5	2.96	0.04
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.86	0.70	2.94	0.6	3.00	0.57	3.58	0.7	4.12	0.01
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.25	0.50	3.14	0.7	3.24	0.65	3.83	0.6	4.36	0.01
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.50	0.57	3.51	0.7	3.67	0.55	3.86	0.6	1.50	0.22
ในภาพรวม	3.35	0.41	3.32	0.5	3.45	0.41	3.83	0.5	4.32	0.01

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานบริษัทที่ที่อู่พีเซอร์วิสเชส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเอฟเท่ากับ 3.15 ค่า Sig เท่ากับ 0.03 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 14) ในด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า มีค่าเอฟเท่ากับ 2.96 ค่า Sig เท่ากับ 0.04 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 15) ในด้านสิ่งตอบแทน มีค่าเอฟ เท่ากับ 4.12 ค่า Sig เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 16) และในด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเอฟเท่ากับ 4.36 ค่า Sig เท่ากับ 0.01 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 17)

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.57	3.49	3.74	3.85
ต่ำกว่า 5 ปี	3.57	-	0.08	0.17	0.28*
5 – 10 ปี	3.49		-	0.25*	0.36*
11 – 15 ปี	3.74			-	0.11
15 ปีขึ้นไป	3.85				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยสมดุชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัททีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป 11-15 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่าง กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.85 สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.74 สูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.57 และสูงกว่า ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.49

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า จำแนกตามประสบ การณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.58	3.52	3.61	4.01
ต่ำกว่า 5 ปี	3.58	-	0.06	0.03	0.43*
5 – 10 ปี	3.52		-	0.09	0.49*
11 – 15 ปี	3.61			-	0.40*
15 ปีขึ้นไป	4.01				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยสมดุชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัททีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า จำแนก ตามประสบ การณ์ในการปฏิบัติ งาน พบว่าประสบการณ์ ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป 11-15 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี แตกต่าง กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.01 สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.61 สูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.58 และสูงกว่า ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.52

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		2.86	2.94	3.00	3.58
ต่ำกว่า 5 ปี	2.86	-	0.08	0.14	0.72*
5 – 10 ปี	2.94		-	0.06	0.64*
11 – 15 ปี	3.00			-	0.58*
15 ปีขึ้นไป	3.58				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยสมดุชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าประสบการณ์ ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป 11-15 ปี และ 5-10 ปี แตกต่างกับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการ ปฏิบัติ งาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.58 สูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 สูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.94 และสูงกว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.86

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		3.25	3.14	3.24	3.83
ต่ำกว่า 5 ปี	3.25	-	0.11	0.01	0.59*
5 – 10 ปี	3.14		-	0.10	0.69*
11 – 15 ปี	3.24			-	0.59*
15 ปีขึ้นไป	3.83				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยสมดุชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงาน 15 ปี ขึ้นไป ต่ำกว่า 5 ปี และ 11- 15 ปี แตกต่างกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.83 สูง กว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มี ค่าเฉลี่ย 3.25 สูงกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11- 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.24 และสูงกว่า ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.14

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สมดุลชีวิตการทำงาน	หัวหน้าแผนก		หัวหน้างาน		พนักงานปฏิบัติการ		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.76	0.46	3.59	0.48	3.58	0.46	0.38	0.69
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.66	0.66	3.55	0.70	3.60	0.53	0.07	0.93
3. ด้านสิ่งตอบแทน	3.22	0.67	3.10	0.49	2.95	0.71	0.55	0.58
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.30	0.61	3.15	0.85	3.26	0.63	0.16	0.86
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.58	0.70	3.57	0.29	3.56	0.67	0.01	0.10
ในภาพรวม	3.50	0.53	3.39	0.49	3.39	0.50	0.13	0.88

จากตารางที่ 18 พบว่าในภาพรวม มีค่าเอฟเท่ากับ 0.13 ค่า Sig เท่ากับ 0.88 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นในภาพรวมพนักงานบริษัทที่

อีพี เซอร์วิสเจส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลกับสมดุลชีวิตการทำงาน
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

สมดุลชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 – 20,000 บาท		20,001 – 30,000 บาท		สูงกว่า 30,000 บาท		F	Sig
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.46	0.50	3.58	0.48	3.61	0.40	3.00	0.39	1.47	0.23
2. ด้านแรงบันดาลใจ และคุณค่า	3.48	0.61	3.68	0.58	3.65	0.50	3.55	0.45	1.02	0.39
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.55	0.68	3.05	0.75	3.03	0.62	3.24	0.47	6.45	0.00
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.07	0.52	3.32	0.77	3.22	0.63	3.38	0.49	1.53	0.21

5.ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.20	0.63	3.63	0.74	3.66	0.49	3.73	0.53	4.88	0.00
ในภาพรวม	3.15	0.48	3.45	0.57	3.43	0.38	3.52	0.38	3.78	0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานบริษัทพีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ด้านสิ่งตอบแทน มีค่าเอฟ เท่ากับ 6.45 ค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีสมมูลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 20) และในด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ มีค่าเอฟ เท่ากับ 4.88 ค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่ามีอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท 2.55	10,001 – 20,000 บาท 3.05	20,001 – 30,000 บาท 3.03	สูงกว่า 30,000 บาท 3.24
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2.55	-	0.50*	0.48*	0.69*
10,001 – 20,000 บาท	3.05		-	0.02	0.19
20,001 – 30,000 บาท	3.03			-	0.21
สูงกว่า 30,000 บาท	3.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยสมมูลชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทพีทีอีพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา ด้านสิ่งตอบแทน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนต่ำ

กว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.24 สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.05 สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.03 และสูงกว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.55

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้วิธีการของฟิชเชอร์ (Fisher's LSD)

$\bar{X}$	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 10,000 บาท 3.20	10,001 – 20,000 บาท 3.63	20,001 – 30,000 บาท 3.66	สูงกว่า 30,000 บาท 3.73
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.20	-	0.43*	0.47*	0.53*
10,001 – 20,000 บาท	3.63		-	0.04	0.10
20,001 – 30,000 บาท	3.66			-	0.06
สูงกว่า 30,000 บาท	3.73				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยสมดุชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส จำกัด สำนักงาน ย่อย จังหวัดสงขลา ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนสูงกว่า 30,000 บาท รายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท แตกต่างกับรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรายได้ต่อ เดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.73 สูงกว่า

รายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.66 สูงกว่ารายได้ต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.63 และสูงกว่ารายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.20

4. สมดุลชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.789$)

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพีทีทีอีพี เซอร์วิส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา

สมดุลชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม				
	$\bar{X}$	S.D.	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.59	0.46	0.646	0.000**	ปานกลาง
2. ด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า	3.60	0.55	0.727	0.000**	สูง
3. ด้านสิ่งตอบแทน	2.97	0.69	0.547	0.000**	ปานกลาง
4. ด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.26	0.64	0.799	0.000**	สูง
5. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพ	3.56	0.65	0.548	0.000**	ปานกลาง
รวม	3.39	0.49	0.789	0.000**	สูง

อภิปรายผล

1. พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา มีสมดุลชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีทั้งระดับมากและระดับปานกลาง กล่าวคือสมดุลชีวิตการทำงานด้านแรงบันดาลใจและคุณค่า ด้านคุณภาพของงาน และด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีคุณภาพที่ดี อยู่ในระดับมาก ส่วนสมดุลชีวิตการทำงานด้านการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสิ่งตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า สมดุลชีวิตการทำงาน of พนักงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสิ่งตอบแทน ถ้ามีสองด้านนี้อยู่ในระดับมาก ก็จะส่งผลให้สมดุลชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากด้วย ดังนั้นองค์กรไม่ควรละเลยผลตอบแทนให้พนักงานที่เป็นรูปธรรม เพราะสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้สมดุลชีวิตการทำงาน of พนักงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธัญชา อรุณเลิศศรีศรี (2553: 53) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงาน of พนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร of พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน มีทั้งระดับมากและระดับปานกลาง กล่าวคือความผูกพันด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ส่วนความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร of พนักงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความต่อเนื่องและบรรทัดฐาน พนักงานต้องการทำงาน

กับองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่พนักงานให้กับองค์กร และผลตอบแทนที่จะได้รับจากองค์กร ดังนั้นถ้าพนักงานทำงานอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า องค์กรได้ให้ผลตอบแทนที่พนักงานพึงพอใจ และสะท้อนความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรัณทรักษ์ เต็มวิทย์ขจร (2553) ศึกษาคุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพทำ องค์กรประกอบ และความผูกพันต่อองค์กร of พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่พบว่า พนักงานบริษัทพีทีทีไอพี เซอร์วิส เซส จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ชั่วโมงการทำงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.1 เพศ

จากการศึกษาพบว่า เพศเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะเพศเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างในหลายด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ความคิด และทัศนคติ ซึ่งโดยส่วนใหญ่พนักงานเพศชายจะชอบทำงานและกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิดและกำลังแรงกาย ส่วนเพศหญิงชอบงานที่ต้องใช้เวลาและความประณีตมากกว่า ซึ่งถ้าวิเคราะห์จากลักษณะงานที่เพศหญิงทำ อาจต้องใช้เวลา ความประณีต และความมีสมาธิในการทำงานมากกว่าเพศชาย เพศหญิงจึงมีความละเอียดรอบคอบในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานได้มากกว่าเพศชายและในปัจจุบันเพศหญิงมีบทบาทหลายหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ทั้งด้านการทำงาน สังคม ครอบครัว และตัวเอง แต่เพศหญิงก็สามารถทำทุกหน้าที่

ได้ ซึ่งแตกต่างจากเพศชายส่วนใหญ่จะรับผิดชอบด้านการงานเป็นหลัก ดังนั้นเพศหญิงจึงน่าจะบริหารเวลาเพื่อให้เกิดสมดุลชีวิตการทำงานได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งพนักงานที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553: 69) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ แตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 อายุ

จากการศึกษาพบว่า อายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง แต่มีการวางแผนการทำงานได้ดี พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความรู้สึกที่ตนเองมีการจัดการสมดุลชีวิตการทำงานได้ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์เป้าหมายในชีวิต ความเชื่อ ค่านิยมที่แตกต่างกันออกไปด้วย โดยส่วนใหญ่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากด้วย สามารถเป็นที่ปรึกษาในการทำงาน และการดำเนินชีวิตให้กับพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าได้ ดังนั้นอายุแตกต่างกัน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553 : 28) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า ตัวแปรอายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนก และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3.3 ชั่วโมงการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ชั่วโมงการทำงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน เพราะชั่วโมงการทำงานเป็นกรอบเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน คนเรามีเวลาเท่ากันคือ 24 ชั่วโมงต่อวัน แต่ทุ่มเทไปกับการทำงานอย่างน้อยเป็นเวลาหนึ่งในสาม คือ 8 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น ทำให้การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตส่วนที่เหลือคือการหาหน้าที่ในบทบาทอื่น ได้แก่ บทบาทของลูก แม่ พ่อ เพื่อน ภรรยา หรือสามี การให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าบทบาทด้านอื่น จน

ชีวิตขาดความสมดุล จึงต้องเริ่มปรับวิถีชีวิตและความคิดใหม่ เพื่อสร้างความสมดุลให้กับชีวิตของตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่มีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า คือ ค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับสมดุลชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่จะส่งผลให้มีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัย ปิยนารถ นวลละออง (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานต่างกัน

3.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีสมดุลชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะมีความรู้ ความชำนาญในการทำงานที่มากกว่า พนักงานรู้จักเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างาน ทำให้มีเพื่อนในกลุ่มงานที่ทำงานด้วยกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนทำให้เข้าใจกันคอยช่วยเหลือกันในการทำงาน หรือให้คำแนะนำเมื่อเผชิญกับปัญหา มีการถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกัน ทั้งในด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว พนักงานมีแนวทางการทำงานและการใช้ชีวิตที่เหมาะสม มีความสมดุลมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553: 72) พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 รายได้ต่อเดือน

จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท มีสมดุลชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานกับองค์กรมานาน และมีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีสมดุลชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ซึ่งพนักงานที่มีงานทำและมีรายได้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต จะมีความเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิกานต์ ทิพย์โส (2550) ศึกษาเรื่องความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ พบว่ารายได้ มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันเล็กน้อย

3.6 สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ มีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวมีความต้องการหรือความคาดหวังใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553: 28) พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงครอบครัว ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนดา นวลละออง (2555) พบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. สมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพีทีทีอียู เซอร์วิสเซล จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา

สมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพีทีทีอียู เซอร์วิสเซล จำกัด สำนักงานย่อย จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กล่าวคือ ถ้ามีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งหมายความว่า หากพนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงตามไปด้วย ซึ่งผลที่ตามจะทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกจากองค์กรลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer. 1991: 61-89) ที่กล่าวว่าความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นความผูกพันต่อ

องค์กรที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลมีความต้องการจะเกี่ยวข้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตนให้กับองค์กร การที่พนักงานมองเห็นเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมจะมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มประชากร เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร
2. ควรศึกษาผลของความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เช่น พฤติกรรมของพนักงานที่ควรมีเพื่อองค์กร การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการศึกษาให้กว้างขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาพนักงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรัณท์กริช เต็มวิทย์ขจร. (2553). **คุณลักษณะงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลิกภาพ ทัศนคติประกอบ และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตบรรจุภัณฑ์แก้วแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล (2552). **การสร้างค่านิยมองค์กร, ใน เอกสารประกอบการสัมมนา กรมสรรพากร. (หน้า 1-8). วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2552 ณ ห้องพินามมณเฑียรบอลรูม โรงแรมเดอะแกรนด์อยุธยา. กรุงเทพฯ: กรมสรรพากร.**
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2553). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี**. งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิกานต์ ทิพย์โส. (2550). **ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ**. สารนิพนธ์ สังคม

- สงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐธินา อรุณเลิศศรีศรี. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปิยนถ นวลละออง. (2555). **การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance/Work-Life Effectiveness)**. เอกสารความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ. (หน้า1-42). กรุงเทพฯ : ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ.
- Allen, N. J and Mayer, J. P. (1991) . A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, **Human Resource Management Review**. 1, 61 – 89.