

ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร: บทบาทของ ตัวแปรคั่นกลางความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Life Satisfaction Amongst Bank Employees: The Mediating Role of Work–Life Balance

Article History

Received: February 4, 2022

Revised: June 15, 2022

Accepted: June 16, 2022

กุลธีรา ทองใหญ่¹
Kulteera Thongyai
ไพศาล ฤทธิกุล²
Paisal Rittigul
วิษณุพงษ์ โพธิ์พุ่ม³
Wisanutpong Potipiroon

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร และเพื่อศึกษาบทบาทการคั่นกลางของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้ ความบ่างาน ความเครียดจากการทำงาน ผู้นำเน้นคน การรับรู้การสนับสนุนจากทีม การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว และด้านสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 225 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าที่ระดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ความบ่างานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้นำเน้นคนและด้านสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวและด้านสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต ตามลำดับ และพบว่าความสมดุลระหว่าง

- ¹ นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Ph.D. Student in Management at the Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University
E-mail: kulteera.th@gmail.com
- ² นักศึกษาระดับปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Ph.D. Student in Management at the Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University
E-mail: rittigul1981@gmail.com
- ³ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University
E-mail: potipiroon@gmail.com

ชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างความบ้่างานกับความพึงพอใจในชีวิต ผู้นำเน้นคนกับความพึงพอใจในชีวิต และด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในชีวิต

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความบ้่างาน ผู้นำเน้นคน สวัสดิการ

Abstract

This research aims to study the factors affecting the work-life balance of bank employees and the life satisfaction of bank employees, and to examine the mediating roles of work-life balance in the relationship between six factors and life satisfaction. We operationalized the six factors in terms of workaholics, work stressors, consideration leadership, perceived team support, perceived family support, and welfare. Data were collected from 225 commercial bank employees. The online questionnaire was used to collect the data. Structural equation modeling was used to test all the study hypotheses. The results showed that workaholics was negatively related to work-life balance with a statistical significance level at 0.01. Consideration leadership and welfare were positively related to the work-life balance with a statistical significance level at 0.05 and 0.01, respectively. Perceived family support and welfare were positively related to the life satisfaction with a statistical significance level at 0.01 and 0.001, respectively. Furthermore, the results indicated that work-life balance mediated the relationship between workaholic and life satisfaction, consideration leadership and life satisfaction, and welfare and life satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance, Life Satisfaction, Workaholics, Consideration Leadership, Welfare

บทนำ

ปัจจุบันบุคคลวัยทำงานมักประสบปัญหาการบริหารจัดการในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เนื่องด้วยลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ต้องใช้ความอดทนและความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย จนก่อให้เกิดความตึงเครียดและความเหนื่อยล้า ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตตามมา ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่องค์กรสนับสนุนจะช่วยลดความเครียดและความกดดันจากการทำงานได้ และก่อให้เกิดผลสำเร็จของงานตามมา

ทั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างมิติของการทำงานและมิติที่ไม่ใช่การทำงานของบุคคล รวมถึงความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาที่ใช้ในแต่ละมิติของบุคคล (Brough, Timms, Chan, Hawkes, & Rasmussen, 2020) เป็นการรักษาความสมดุลระหว่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Le, Newman, Menzies,

Zheng, & Fermelis, 2020) ซึ่งความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นตามมา โดยความพึงพอใจในชีวิต (life satisfaction) หมายถึงความรู้สึกพอใจกับชีวิตของตนเอง โดยสามารถเปรียบเทียบระหว่างสภาพชีวิตตามการรับรู้ของบุคคลกับสภาพชีวิตตามมาตรฐานที่แต่ละบุคคลวางไว้ (Bernarto, Bachtiar, Sudibjo, Suryawan, Purwanto, & Asbari, 2020) และจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต (Cain, Busser, & Kang, 2018; Haar, Russo, Suñe, & Ollier-Malaterre, 2014; Noda, 2020; Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014; Sirgy & Lee, 2018)

ดังนั้น หากพนักงานสามารถบริหารจัดการการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตตามมา การศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งต้องการสร้างคุณูปการโดยการ

เติมเต็มช่องว่างทางวรรณกรรม ด้วยการศึกษาดังกล่าวของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุและความพึงพอใจในชีวิต

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Job Demands-Resources Model: JD-R model) (Bakker & Demerouti, 2007) เป็นพื้นฐานในการศึกษา เนื่องจากเป็นแบบจำลองที่นำเสนอเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้าและความผูกพันในงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ความต้องการของงาน (job demand) หมายถึง ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ 2) ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (job resources) หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น จากแบบจำลอง JD-R model ผู้วิจัยจึงแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของงาน คือ ความบ้างาน (workaholics) และความเครียดจากการทำงาน (work stressors) ซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนและความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ส่งผลต่อไปยังความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต และ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน คือ ผู้นำเน้นคน (consideration leadership) การรับรู้การสนับสนุนจากทีม (perceived team support) การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว (perceived family support) และด้านสวัสดิการ (welfare) ซึ่งถือเป็นปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อไปยังความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร เนื่องจากปัจจุบันรูปแบบการให้บริการของธนาคาร

มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการแข่งขันระหว่างธนาคารที่ต้องพยายามรักษาฐานลูกค้าเดิมและขยายฐานลูกค้าใหม่เพื่อความคงอยู่ขององค์กร รวมทั้งการมุ่งให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบสูงขึ้น ส่งผลต่อความเครียดและการบริหารจัดการเวลาของพนักงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยสาเหตุที่สามารถช่วยให้พนักงานธนาคารมีการบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ อันก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานตามมา ทั้งนี้ ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและนโยบายขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพความเป็นอยู่ของพนักงานให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้นตามมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร
2. เพื่อศึกษาบทบาทการคั่นกลางของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร

การทบทวนวรรณกรรม

1. แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน (Bakker & Demerouti, 2007) เป็นแบบจำลองที่นำเสนอเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยล้า และความผูกพันในงานประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1. ความต้องการของงาน หมายถึง ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนและความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น ภาระงาน ระยะเวลาการทำงานที่จำกัด เป็นต้น

2. ปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงาน

ทั้งนี้ ปัจจัยต่างๆ สามารถส่งผลให้เกิดกระบวนการทางจิตได้ 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) กระบวนการกระตุ้นการใช้พลังในการทำงาน (energetic process) หมายถึง สภาวะการทำงานของบุคลากรที่ต้องใช้ความพยายามทางจิตใจ อารมณ์และร่างกายอย่างสูง เพื่อรับมือกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จจนอาจเกิดความตึงเครียดและเหนื่อยล้า ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตได้ และ 2) กระบวนการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน (motivation process) หมายถึง สภาวะการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่อการทำงานซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การเกิดความผูกพันในงาน ดังนั้น ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานจึงมีบทบาทเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน ซึ่งสามารถสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการก้าวหน้า เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การให้อิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีบทบาทเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ทำให้บุคลากรสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น การสนับสนุนทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้น

จากแนวคิดข้างต้นสามารถแสดงภาพแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ดังภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ความต้องการของงาน คือ ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่ไปกระตุ้นให้บุคลากรต้องใช้พลังในการทำงาน ทั้งทางด้านจิตใจ (mental) ด้านอารมณ์ (emotional) และด้านร่างกาย (physical) เพื่อทำงานให้สำเร็จ ทำให้เกิดความกดดันในการทำงานและก่อให้เกิดความตึงเครียด (strain) ในที่สุด โดยความต้องการของงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความตึงเครียด อธิบายได้ว่า หากความต้องการของงานสูง บุคลากรจะมีความตึงเครียดสูงตาม และส่งผลทางลบต่อไปยังผลลัพธ์ขององค์กร (organizational outcomes)

สำหรับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน คือ ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งสนับสนุนให้

แก่บุคลากรเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย การสนับสนุน (support) การมีอิสระ (autonomy) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) อธิบายได้ว่า การสนับสนุนแบ่งเป็น 3 ประเภทดังนี้ 1) การสนับสนุนจากองค์กร คือ การสนับสนุนในระดับนโยบายและการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น โอกาสการก้าวหน้าในงาน สถานที่ในการทำงาน สวัสดิการ เป็นต้น 2) ความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี สามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำแนะนำ รวมถึงช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับลูกน้อง รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และ 3) ความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน คือ การร่วมมือกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

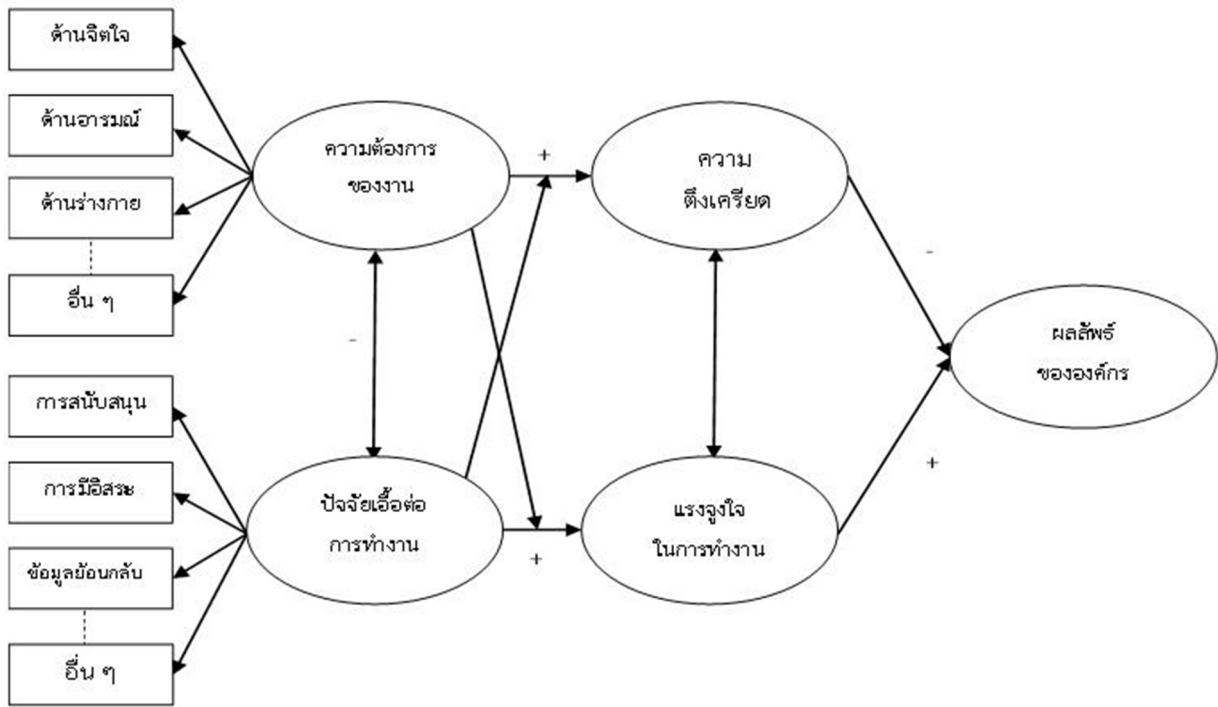
สำหรับการมีอิสระ คือ การได้รับอิสระในการทำงานสามารถริเริ่มทำงานและตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง สุดท้ายการให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน คือ การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านจุดแข็งและจุดอ่อน รวมถึงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยปัจจัยเอื้อต่อการทำงานทั้งหมดจะผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลทางบวกต่อไปยังผลลัพธ์ขององค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานยังเป็นปัจจัยที่รองรับความต้องการของงานที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความตึงเครียดในการทำงานน้อยลง ดังนั้น องค์กรควรสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากแบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน ผู้วิจัยแบ่งตัวแปรที่ศึกษาเป็น 2 กลุ่มดังนี้

1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของงาน คือ ความบ่งาน ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนและความพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ส่งผลต่อไปยังความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน คือ ผู้นำเน้นคน การรับรู้การสนับสนุนจากทีม การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว และด้านสวัสดิการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานซึ่งองค์กรสนับสนุนให้แก่บุคลากร เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตาม

เป้าหมาย ช่วยลดแรงกดดันทั้งร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน รวมถึงช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้พัฒนาและก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อไปยังความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต



ภาพที่ 1 แบบจำลองความต้องการของงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน
ที่มา: Bakker and Demerouti (2007)

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

หมายถึง ความสมดุลระหว่างมิติของการทำงานและมิติที่ไม่ใช่การทำงานของบุคคล รวมถึงความพึงพอใจในการจัดสรรเวลาที่ใช้ในแต่ละมิติของบุคคล (Brough et al., 2020) เป็นความเกี่ยวข้องกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่ไม่เกี่ยวกับการทำงาน (Sirgy & Lee, 2018) สอดคล้องกับแนวคิดของ Le et al. (2020) ที่ระบุว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสมดุลระหว่างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานและกิจกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ทั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถของบุคคลในการบริหารและจัดการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ได้แก่ การดูแลครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและการทำกิจกรรมต่างๆ ให้มีความสมดุล แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องแบ่งเวลาส่วนของชีวิต

ส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในบทบาทนั้นๆ โดยการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นตามมา (Mathew & Panchanatham, 2011) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นการจัดการความรับผิดชอบในหลายด้าน ทั้งความรับผิดชอบในที่ทำงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว และในแง่มุมต่างๆ ของชีวิต (Malik et al., 2014) โดยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตของบุคคล (Sirgy & Lee, 2018)

3. ความบ้างาน หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่มากเกินไป การทุ่มเทเวลา และความพยายามในการทำงานจนกระทบกับเรื่องอื่นๆ ในชีวิต (Yang, Qiu, Lau, & Lau, 2020) โดยงานวิจัยของ Aziz and Cunningham (2008)

พบว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่หนักและมีลักษณะของบุคคลที่มีความบ่งานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจะทำให้บุคลากรมีการทุ่มเทให้กับการทำงานมากเกินไปจนเกิดปัญหาในชีวิตส่วนตัว ทั้งด้านครอบครัว ด้านสุขภาพ และกิจกรรมอื่นๆ ก่อให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ งานวิจัยของ Yang et al. (2020) พบว่า ความบ่งานจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความเครียด ซึ่งจะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Andreassen, Pallesen, and Torsheim (2018) ที่พบว่า ความบ่งานจะมีอิทธิพลต่อความเครียดและก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพตามมา และการศึกษาของ Vitiello, Aziz, and Wuensch (2016) ที่พบว่า ความบ่งานจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 1 ความบ่งานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

4. ความเครียดจากการทำงาน แนวคิดของ Margolis and Krose (1974) ระบุว่าความเครียดจากการทำงานเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างความสัมพันธ์ของบุคคลและงาน ความสัมพันธ์นี้จะทำลายกระบวนการทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Cooper and Marshall (1976) ที่ระบุว่าความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกด้านลบอันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ความคลุมเครือหรือความขัดแย้งในบทบาทสภาพการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง เป็นต้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความกดดัน อันจะส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมา สอดคล้องกับ Parker and Decottis (1983) ที่ระบุว่า ความเครียดจากการทำงานเป็นความกดดันและสภาพอารมณ์ด้านลบที่เกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ จากงานวิจัยของ Andreassen et al. (2018) พบว่า ความเครียดจากการทำงานจะส่งผลต่อสุขภาพรวมทั้งส่งผลต่อความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ของบุคคล

สมมติฐานที่ 2 ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

5. ผู้นำเน้นคน หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี

ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแล และให้สวัสดิการต่างๆ กับผู้ปฏิบัติงาน โดยหากผู้นำในองค์กรเป็นผู้นำแบบเน้นคนจะมีความเห็นอกเห็นใจพนักงาน ช่วยให้พนักงานสามารถจัดสรรชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ดีขึ้น ทั้งนี้ งานวิจัยของ Ogola, Sikalieh, and Linge (2017) พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำเน้นคนจะช่วยทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้นและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับลูกน้องมากขึ้น โดย Fleishman (1951) พบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งแบบเน้นงานและแบบเน้นคนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและมีความพอใจสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำที่อ่อนด้อยด้านใดด้านหนึ่งหรืออ่อนทั้งสองด้าน

สมมติฐานที่ 3 ผู้นำเน้นคนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

6. การรับรู้การสนับสนุนจากทีม แนวคิดของ Eisenberger, Huntington, Huntchison, and Sowa (1986) ระบุว่า บุคลากรมีความเชื่อว่าการสนับสนุนจากทีมงาน คือ การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรในทีม ซึ่งบุคลากรในทีมเป็นแหล่งสนับสนุนองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง โดยการรับรู้การสนับสนุนจากทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของทีมงาน ทั้งในด้านพฤติกรรม ทักษะคติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Pearce & Herbik, 2004) การรับรู้การสนับสนุนจากทีมถือเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม (social support) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้รับได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านความช่วยเหลือทางด้านข้อมูล ข่าวสาร วัตถุ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ นอกจากนี้ Abendroth and Den Dulk (2011) พบว่า การสนับสนุนการทำงานของพนักงานระหว่างการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรจะมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต (Bernarto et al., 2020)

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้การสนับสนุนจากทีมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

7. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว (Perceived Family Support) การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวถือเป็นส่วนหนึ่งของการสนับสนุนทางสังคม ทั้งนี้ Teufel-Shone,

Staten, Irwin, Rawiel, Bravo, and Waykayuta (2005) กล่าวว่า การสนับสนุนของครอบครัว คือ การที่สมาชิกในครอบครัวสามารถแสดงความรู้สึกของตนเองได้อย่างเปิดเผย และมีระดับของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในครอบครัวต่ำ งานวิจัยของ Adams, King, and King (1996) พบว่า การมีส่วนร่วมของครอบครัวมีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Russo, Shteigman, and Carmeli (2016) ที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยเพิ่มพลังงานที่ดีให้พนักงานผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพร้อมทางด้านจิตใจ

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต

8. ด้านสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร ทั้งในขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่หรือหยุดพักชั่วคราว เพื่อบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานอย่างสบายใจ และมีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือการบริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือน อาจเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย หรือความสะดวกสบายต่างๆ โดยสวัสดิการถือว่าเป็นค่าตอบแทนซึ่งจะเป็นตัวเงินหรือสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินก็ได้ ทั้งนี้ Mondy and Noe (2005) แบ่งค่าตอบแทน (compensation) เป็น 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่านายหน้า โบนัส เป็นต้น และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม คือ ประโยชน์และบริการที่พนักงานได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนและค่าจ้าง เช่น ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เป็นต้น และ 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย รางวัลตอบแทนด้านอาชีพเพื่อให้นักงนมีอาชีพที่มั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง และรางวัลตอบแทนด้านสังคม เช่น การยกย่องชมเชย การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นต้น ทั้งนี้ งานวิจัยของ Muguongo, Muguna, and Muriithi (2015) ที่ศึกษาผลของค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 สวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

9. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความพึงพอใจในชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพอใจกับชีวิตของตนเอง โดยการเปรียบเทียบระหว่างสภาพชีวิตตามการรับรู้ของบุคคลกับสภาพชีวิตตามมาตรฐานที่แต่ละบุคคลตั้งไว้ หากสภาพชีวิตตามการรับรู้เป็นไปตามมาตรฐานมากเพียงใดบุคคลนั้นก็จะมีพึงพอใจในชีวิตมากเท่านั้น ทั้งนี้ การทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตมนุษย์และมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคคลต่อชีวิตหรือความสุข (Binder & Coada, 2013) และจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต (Cain et al., 2018) สอดคล้องกับงานของ Sirgy and Lee (2018) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต ทั้งนี้ หากบุคคลมีความสมดุลในชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นเช่นกัน (Haar et al., 2014; Noda, 2020; Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) เช่นเดียวกับงานของ Mathew and Panchanatham (2011) ที่พบว่า ความสามารถของบุคคลในการบริหารและจัดการเวลาสำหรับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้นตามมา ดังนั้น หากพนักงานสามารถบริหารจัดการการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมก็จะก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตตามมา

สมมติฐานที่ 7 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 8 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยกับความพึงพอใจในชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทย สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการคัดเลือกแบบตามสะดวก (convenience selection) จัดเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ ใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูล 4 สัปดาห์ มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 225 คน ทั้งนี้ กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ (minimum sample size) โดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างควรมีขนาดตัวอย่างขั้นต่ำอย่างน้อย 200 ตัวอย่าง (Rinthaisong, 2021)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (online questionnaire) โดยใช้กูเกิ้ลฟอร์ม (google form) ในการสร้างแบบสอบถาม และส่งให้กับพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่งในประเทศไทยโดยตรง ได้ตัวอย่างทั้งหมด 225 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต รวมจำนวน 43 ข้อ ตอนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 5 ข้อ และตอนที่ 4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ทั้งนี้ ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากทีม การสนับสนุนจากครอบครัว ด้านสวัสดิการ และความพึงพอใจในชีวิต ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (likert scales) 7 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย 4 หมายถึง เฉยๆ 5 หมายถึง เห็นด้วยเล็กน้อย 6 หมายถึง เห็นด้วย และ 7 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ตัวแปรความเครียดจากการทำงานและตัวแปรผู้นำเน้นคน ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยมากที่สุด 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 3 หมายถึง เฉยๆ 4 หมายถึง เห็นด้วย และ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด และตัวแปรความบ้างาน ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ โดยที่ 1 หมายถึง ไม่เคย 2 หมายถึง น้อยครั้ง 3 หมายถึง นานๆ ครั้ง 4 หมายถึง บ่อยครั้ง และ 5 หมายถึง เป็นประจำ

มีการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient: α) มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ ควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น ทั้งนี้ ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่า $\alpha = 0.85$ ตัวแปรความบ้างาน มีค่า $\alpha = 0.89$ ตัวแปรความเครียดจากการทำงาน มีค่า $\alpha = 0.85$ ตัวแปรผู้นำเน้นคน มีค่า $\alpha = 0.97$ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากทีม มีค่า $\alpha = 0.95$ ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว มีค่า $\alpha = 0.94$ ตัวแปรด้านสวัสดิการ มีค่า $\alpha = 0.95$ ตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต มีค่า $\alpha = 0.89$ แสดงว่า เครื่องมือวิจัย

ที่สร้างขึ้นมีความคงที่ในการวัด และมีการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก (discrimination power) ด้วยวิธีการตรวจสอบจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม (item-total correlation) โดยข้อคำถามที่สามารถจำแนกได้ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ทั้งนี้พบว่า ไม่มีข้อคำถามใดมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและคะแนนรวม ต่ำกว่า 0.20 แสดงว่า เครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นสามารถจำแนกความคิดเห็นของผู้ตอบออกจากกันได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วย 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ และ 2) การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ประกอบด้วย 1) โมเดลการวัด (measurement model) เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝง และ 2) โมเดลโครงสร้าง (structural model) เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง แบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์โมเดลการวัด โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง: ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 และเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 โดยมีอายุเฉลี่ย 33 ปี และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 68.88 และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในองค์กรโดยเฉลี่ย 8 ปี ทั้งนี้ พนักงานส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ จำนวน 40-50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 และพนักงานมีเงินเดือนโดยเฉลี่ยจำนวน 35,330 บาทต่อเดือน โดยพนักงานส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่าเป็นผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 60.44 และมองว่าตนเองไม่ใช่ผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 39.56

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง: ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์โมเดลการวัด และ 2) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (means) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations: S.D.) สหสัมพันธ์ (bivariate correlations) และ รากที่สองของค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย (Square Roots of Average Variance Extracted: AVE)

ตัวแปร	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.593	1.326	(0.782)							
2. ความขี้เกียจ	3.366	0.730	-0.352**	(0.665)						
3. ความเครียดจากการทำงาน	3.677	0.666	-0.286**	0.643**	(0.752)					
4. ผู้นำเน้นคน	3.504	0.947	0.222**	0.004	-0.138*	(0.842)				
5. การรับรู้การสนับสนุนจากทีม	5.019	1.075	0.228**	-0.064	-0.018	0.207**	(0.843)			
6. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว	5.951	0.999	0.132*	-0.087	0.109	0.175**	0.441**	(0.850)		
7. ด้านสวัสดิการ	4.997	1.371	0.356**	-0.109	-0.126	0.309**	0.524**	0.311**	(0.926)	
8. ความพึงพอใจในชีวิต	4.616	1.205	0.500**	-0.137*	-0.164*	0.308**	0.521**	0.373**	0.694**	(0.815)

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 *** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001
ตัวเลขในวงเล็บ คือ รากที่สองของค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ย

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์โมเดลการวัด ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

1. การประเมินโมเดลรวม โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืน ดังตารางที่ 2 ดังนี้ $\chi^2 = 2229.627$ $df = 1246$ และ $\chi^2/df = 1.789$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ ควรน้อยกว่า 3 และมีค่า SRMR = 0.062 เป็นไปตามเกณฑ์

ที่ยอมรับได้ คือ น้อยกว่า 0.09 และมีค่า RMSEA = 0.059 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ น้อยกว่า 0.08 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2019) ทั้งนี้ มีค่า CFI = 0.901 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทั่วไปที่ยอมรับได้ (Rinthaisong, 2021) แสดงว่าโมเดลการวัดมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวัดความกลมกลืนของโมเดลการวัด

Model	χ^2	df	p-value	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
CFA	2229.627	1246	0.000	1.789	0.059	0.901	0.895	0.062

หมายเหตุ: χ^2 คือ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) χ^2/df คือ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (relative chi-square ratio) RMSEA คือ ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (root mean square of error approximation) CFI คือ ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (comparative fit index) TLI คือ ดัชนีความกลมกลืน (tucker lewis index) SRMR คือ ดัชนีรากที่สองของส่วนเหลือกำลังสองเฉลี่ยมาตรฐาน (standard root mean squared residual)

2. ตรวจสอบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าน้ำหนักของทุกตัวบ่งชี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดมีค่ามากกว่า 0.50 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ระบุไว้

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีอย่างน้อย 0.50 ขึ้นไป (Hair et al., 2019) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้เป็นตัวบ่งชี้ของตัวแปรแฝงของมันเองทุกตัว ดังแสดงในตารางที่ 3

3. ความเที่ยงตรงเชิงสอดคล้อง (convergence validity) เป็นการตรวจสอบว่าตัวบ่งชี้ต่างๆ วัดองค์ประกอบเดียวกันหรือไม่ จากตารางที่ 3 ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR)

มากกว่า 0.70 แสดงว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีความเชื่อมั่นเพียงพอเพื่อวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Hair et al., 2019) รวมทั้งค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ยส่วนใหญ่มีค่ามากกว่า 0.50 (Hair et al., 2019)

ตารางที่ 3 คำนวณน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading)

ปัจจัย	factor loading
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน AVE = 0.611, CR = 0.862	
1. การสร้างความสมดุลระหว่างงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัวเป็นเรื่องง่าย	0.696***
2. ฉันมีเวลาเพียงพอนอกจากเวลาทำงาน เพื่อรักษาความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	0.859***
3. เมื่อฉันได้วันหยุดพักผ่อน ฉันสามารถแยกตัวเองออกจากงานและมีความสุขได้	0.687***
4. ในภาพรวม ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในการรักษาความสมดุลระหว่างงานชีวิตส่วนตัว	0.868***
ปัจจัยความบ้างาน AVE = 0.442, CR = 0.889	
1. ฉันมักจะทำงานแบบเร่งรีบและแข่งขันกับเวลาอยู่เสมอ	0.508***
2. บางครั้งฉันยังทำงานอยู่เลย ในขณะที่คนอื่นๆ พักกันหมดแล้ว	0.568***
3. ฉันรู้สึกยุ่งตลอดเวลาและมักจะทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน	0.647***
4. ฉันมักจะใช้เวลาไปกับการทำงานมากกว่าการออกไปสังสรรค์กับเพื่อนหรือทำกิจกรรมยามว่าง	0.643***
5. ฉันมักจะทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เช่น กินข้าวไปด้วย ทำงานไปด้วย	0.660***
6. ฉันรู้สึกจำเป็นต้องทำงานหนักตลอดเวลา แม้บางครั้งจะรู้สึกไม่สนุกก็ตาม	0.829***
7. ฉันรู้สึกว่ามืออะไรบางอย่างในตัวฉันที่บอกให้ฉันทำงานหนักตลอดเวลา	0.841***
8. ฉันจำเป็นต้องทำงานหนักแม้งานจะไม่สนุก	0.758***
9. ฉันรู้สึกผิดถ้าไม่ได้ทำงาน (เช่น ถ้าต้องเอาเวลาไปทำอย่างอื่น)	0.515***
10. ฉันรู้สึกว่าฉันจะพักไม่ได้เลยแม้เวลาที่ฉันไม่ได้ทำงานก็ตาม	0.657***
ปัจจัยความเครียดจากการทำงาน AVE = 0.566, CR = 0.856	
1. จำนวนโครงการหรืองานที่ฉันรับผิดชอบมีปริมาณมาก	0.733***
2. ฉันใช้เวลาระยะเวลาในการทำงาน	0.501***
3. ฉันต้องทำงานปริมาณมากให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาจำกัด	0.617***
4. ฉันประสบความสำเร็จสูงในการทำงาน	0.607***
5. จำนวนความรับผิดชอบที่ฉันมี มีปริมาณมาก	0.890***
6. ขอบเขตความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานของฉันมีมากเกินไป	0.847***
ปัจจัยผู้นำเน้นคน AVE = 0.709 , CR = 0.968	
1. หัวหน้าที่ฉันเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น	0.805***
2. หัวหน้าที่ฉันประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับลูกน้อง	0.826***
3. หัวหน้าที่ฉันเอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการและสารทุกข์สุกดิบของลูกน้อง	0.858***
4. หัวหน้าที่ฉันปฏิบัติต่อลูกน้องเหมือนว่าอยู่ในฐานะที่เท่าเทียมกัน	0.856***
5. หัวหน้าที่ฉันมีความเป็นกันเองไม่ถือตัว	0.814***
6. หัวหน้าที่ฉันมีความยืดหยุ่นและพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน	0.876***
7. หัวหน้าที่ฉันรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานในเรื่องสำคัญๆ ก่อนที่จะดำเนินการ	0.879***

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบ (factor loading) (ต่อ)

ปัจจัย	factor loading
8. หัวหน้าของฉันให้ความสนใจในปัญหาของลูกน้องและมักให้คำปรึกษา	0.884***
9. หัวหน้าของฉันเป็นผู้ที่สามารถประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งขึ้นในที่	0.825***
10. หัวหน้าของฉันให้ความช่วยเหลือลูกน้องทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	0.883***
11. หัวหน้าของฉันให้ขวัญและกำลังใจแก่ลูกน้องอย่างทั่วถึง	0.884***
12. หัวหน้าของฉันมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเข้ากับลูกน้องได้ง่าย	0.891***
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากทีม AVE = 0.710, CR = 0.947	
1. เพื่อนร่วมงาน ภาคภูมิใจในผลงานของฉัน	0.752***
2. เพื่อนร่วมงาน ให้ความสนใจกับสารทุกข์สุกดิบของฉัน	0.846***
3. เพื่อนร่วมงาน ซาบซึ้งกับสิ่งที่ฉันทำให้	0.886***
4. เพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความต้องการของฉัน	0.899***
5. เพื่อนร่วมงาน แสดงความเป็นห่วงเป็นใยฉัน	0.909***
6. เพื่อนร่วมงาน พร้อมจะยื่นมือช่วย เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ	0.888***
ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว AVE = 0.722, CR = 0.940	
1. ครอบครัวของฉัน ภาคภูมิใจในผลงานของฉัน	0.753***
2. ครอบครัวของฉัน ให้ความสนใจกับสารทุกข์สุกดิบของฉัน	0.909***
3. ครอบครัวของฉัน ซาบซึ้งกับสิ่งที่ฉันทำให้	0.829***
4. ครอบครัวของฉัน คำนึงถึงความต้องการของฉัน	0.896***
5. ครอบครัวของฉัน แสดงความเป็นห่วงเป็นใยฉัน	0.879***
6. ครอบครัวของฉัน พร้อมจะยื่นมือช่วย เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือ	0.825***
ปัจจัยด้านสวัสดิการ AVE = 0.857, CR = 0.947	
1. ฉันได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเพียงพอต่อการดำรงชีพ	0.942***
2. สวัสดิการที่ฉันได้รับจากองค์กรทำให้ฉันดำรงชีวิตได้ง่ายและสะดวกขึ้น	0.940***
3. สวัสดิการที่ฉันได้รับจากองค์กรทำให้ฉันมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.895***
ปัจจัยความพึงพอใจในชีวิต AVE = 0.664, CR = 0.907	
1. โดยภาพรวมแล้ว ชีวิตของฉันใกล้เคียงกับอุดมคติที่ฉันนึกฝันไว้	0.765***
2. สภาพชีวิตต่างๆ ของฉันดีมาก	0.915***
3. ฉันมีความพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่	0.892***
4. จวบจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ฉันได้รับสิ่งที่สำคัญตามที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว	0.861***
5. ถ้าฉันสามารถย้อนเวลากลับไปยังชีวิตในอดีตที่ผ่านมาได้ ฉันก็แทบจะไม่อยากแก้ไขอะไรมันเลย	0.604***

หมายเหตุ: ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

4. ความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (discriminant validity) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบ (construct) ที่ต่างกัน ควรวัดคุณลักษณะที่ต่างกัน โดยใช้วิธีการการเปรียบเทียบค่ารากที่สองของค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ยเทียบกับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ทั้งนี้ จากตารางที่ 1 พบว่า รากที่สองของค่าความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้เฉลี่ยมากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ แสดงว่า

ตัวแปรแฝงนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Fornell & Larcker, 1981)

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

วิเคราะห์โมเดลโครงสร้างเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง โดยสามารถอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1: เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธนาคารและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร

ประเมินโมเดลรวมของโมเดลโครงสร้าง โดยพิจารณาจากดัชนีวัดความกลมกลืน ดังนี้ $\chi^2 = 2,229.627$, $df = 1246$, และ $\chi^2/df = 1.789$ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ

ควรน้อยกว่า 3 และมีค่า SRMR = 0.062 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ น้อยกว่า 0.09 และมีค่า RMSEA = 0.059 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ น้อยกว่า 0.08 (Hair et al., 2019) ทั้งนี้ มีค่า CFI = 0.901 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ทั่วไปที่ยอมรับได้ (Rinthaisong, 2021) แสดงว่าโมเดลโครงสร้างมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4 ค่าอิทธิพลทางตรง (direct effect)

เส้นความสัมพันธ์	β	Z	p-value
1. ความบ้างาน → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	-0.369**	-3.246	0.001
2. ความเครียดจากการทำงาน → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.042	0.361	0.718
3. ผู้นำเน้นคน → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.159*	2.011	0.044
4. การรับรู้การสนับสนุนจากทีม → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.082	0.882	0.378
5. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	-0.057	-0.657	0.511
6. ด้านสวัสดิการ → ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.249**	2.903	0.004
7. ความบ้างาน → ความพึงพอใจในชีวิต	0.059	0.708	0.479
8. ความเครียดจากการทำงาน → ความพึงพอใจในชีวิต	-0.050	-0.596	0.551
9. ผู้นำเน้นคน → ความพึงพอใจในชีวิต	0.035	0.591	0.554
10. การรับรู้การสนับสนุนจากทีม → ความพึงพอใจในชีวิต	0.116	1.897	0.058
11. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว → ความพึงพอใจในชีวิต	0.174**	3.051	0.002
12. ด้านสวัสดิการ → ความพึงพอใจในชีวิต	0.494***	7.646	0.000
13. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน → ความพึงพอใจในชีวิต	0.309***	4.572	0.000

หมายเหตุ: *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

สามารถอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 จากตารางที่ 4 ได้ดังนี้ ปัจจัยความบ้างาน ($\beta = -0.369$, $p < 0.01$) ปัจจัยผู้นำเน้นคน ($\beta = 0.159$, $p < 0.05$) และปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\beta = 0.249$, $p < 0.01$) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัย อธิบายได้ว่า ความบ้างานมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือการที่พนักงานทุ่มเทให้กับงานมากเกินไปจะส่งผลเสียต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานได้ และการที่ผู้นำเน้นคนมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือด้วยคุณลักษณะของผู้นำเน้นคนที่มีความเอาใจใส่พนักงาน มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับพนักงาน รับฟังความคิดเห็น

และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ จึงทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสม และด้านสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ก็ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานให้เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว ($\beta = 0.174$, $p < 0.01$) และปัจจัยด้านสวัสดิการ ($\beta = 0.494$, $p < 0.001$) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัย อธิบายได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากครอบครัวเพิ่มขึ้นจะทำให้พนักงานมีกำลังใจ และมีแรงจูงใจที่ดีในการดำเนินชีวิต จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย และด้านสวัสดิการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นหรือมีความสุขในชีวิตเพิ่มขึ้น ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($\beta = 0.309, p < 0.001$) ตรงตามสมมติฐานการวิจัย อธิบายได้ว่า หากพนักงานมีความ

สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย หากพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานลดลงจะทำให้ความพึงพอใจในชีวิตลดลงด้วยเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ดังนั้น หากพนักงานสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสมก็จะส่งผลมีความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้นตามมา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2: เพื่อศึกษาบทบาทการคั่นกลางของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานธนาคาร

ตารางที่ 5 ค่าอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect)

เส้นความสัมพันธ์	β	Z	CIs	
			lower bound	upper bound
1. ความบ้่างาน \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	-0.114*	-2.366	-0.214	-0.049
2. ความเครียดจากการทำงาน \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	0.013	0.347	-0.40	0.084
3. ผู้นำเน้นคน \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	0.049*	1.833	0.012	0.100
4. การรับรู้การสนับสนุนจากทีม \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	0.025	0.836	-0.019	0.081
5. การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัว \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	-0.018	-0.633	-0.067	0.025
6. ด้านสวัสดิการ \rightarrow ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน \rightarrow ความพึงพอใจในชีวิต	0.077*	2.335	0.032	0.140

หมายเหตุ: ช่วงความน่าเชื่อมั่น ร้อยละ 0.95 (Confidence Intervals: CIs) ค่า β ที่เป็นตัวอักษรหนา แสดงว่า ค่าอิทธิพลทางอ้อมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ที่ช่วงความเชื่อมั่น 0.95 (Confidence Intervals: CIs) ไม่มี 0

สามารถอธิบายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 จากตารางที่ 5 ได้ดังนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator variable) ระหว่างความบ้่างานกับความพึงพอใจในชีวิต ผู้นำเน้นคนกับความพึงพอใจในชีวิต และด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งตรงตามสมมติฐานการวิจัย อธิบายได้ดังนี้

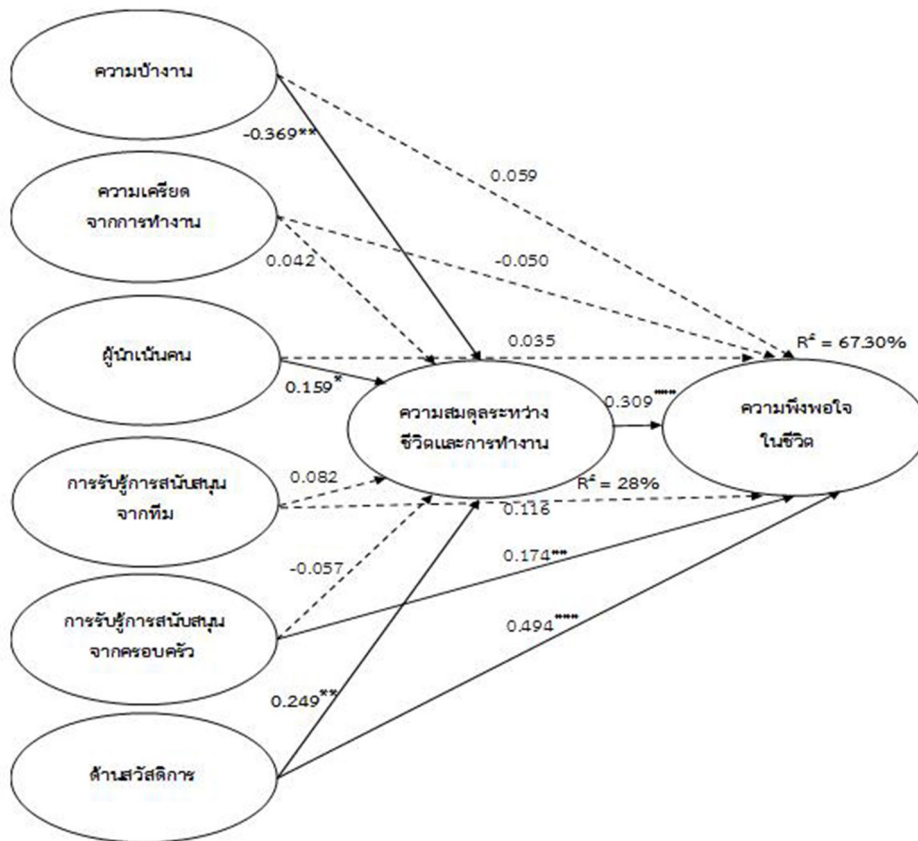
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ (full mediating) ระหว่างความบ้่างานและความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากความบ้่างานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต แต่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในชีวิต

ของพนักงานจึงเกิดจากความข้างานโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นั่นคือ เมื่อพนักงานมีความข้างานเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานลดลง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานลดลงด้วย ทางตรงข้าม หากพนักงานมีความข้างานลดลงจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางโดยสมบูรณ์ ระหว่างผู้นำเน้นคนและความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากผู้นำเน้นคนไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต โดยจะมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจ ในชีวิตของพนักงานจึงเกิดจากผู้นำเน้นคนโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นั่นคือ หากผู้นำในองค์กรมีภาวะผู้นำแบบเน้นคนเพิ่มขึ้นจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย ส่งผลต่อให้ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย ในทางตรงข้าม หากผู้นำมีภาวะผู้นำแบบ

เน้นคนลดลงจะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานลดลงด้วย ส่งผลต่อให้ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานลดลงตาม

และจากผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลางบางส่วน (partial mediating) ระหว่างสวัสดิกการและความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากสวัสดิกการของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงของความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานจึงเกิดจากอิทธิพลของด้านสวัสดิกการทั้งทางตรงและอิทธิพลของด้านสวัสดิกการทางอ้อมโดยผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อธิบายได้ว่าหากสวัสดิกการของพนักงานเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตสูงขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม หากสวัสดิกการของพนักงานลดลงจะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานลดลงด้วยเช่นกัน และทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตลดลงด้วย



ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้าง

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาได้ดังนี้ 1) ปัจจัยความ บำรุงส่งผลทางตรงเชิงลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Andreassen et al. (2018) และ Yang et al. (2020) ที่พบว่า ความบำรุงจะมี อิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดซึ่งจะกระทบต่อไปยังความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ เนื่องจากหากพนักงาน พุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากเกินไปจะเกิดความเครียด ขาดการจัดสรรเวลาที่ดีและส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบกับ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า พนักงานธนาคารแห่งนี้ มองว่าตนเองเป็นผู้มีศักยภาพสูงในองค์กร จึงอาจทำให้มี ความใส่ใจในงานและทุ่มเทเวลาให้กับงานมาก 2) ปัจจัยผู้นำ เน้นคนส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ogola et al. (2017) ที่พบว่า พฤติกรรมการเป็นผู้นำเน้นคนจะเสริมสร้างความ เชื่อมั่นในการทำงานให้กับลูกน้องมากขึ้น เนื่องจากผู้นำที่ เน้นคนจะดูแลเอาใจใส่ลูกน้อง ให้คำปรึกษาและรับฟัง ความคิดเห็น ทำให้พนักงานสามารถจัดการปัญหาในการทำงาน ได้ดีขึ้น และพนักงานจะสามารถบริหารและจัดการเวลา สำหรับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้เหมาะสมขึ้น ก่อ ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ปัจจัยการรับรู้การ สนับสนุนจากครอบครัวส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความ พึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Russo et al. (2015) ที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยเพิ่ม พลังงานที่ดีให้พนักงานผ่านความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานและความพร้อมทางด้านจิตใจ เนื่องจากการที่ ครอบครัวมีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลในเรื่อง ต่างๆ จะทำให้พนักงานสามารถแสดงความรู้สึกของตนเองได้ อย่างเปิดเผยและมีความขัดแย้งระหว่างบุคคลในครอบครัวต่ำ จึงทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในชีวิต 4) ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจ ในชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่าความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจใน ชีวิต (Cain et al., 2018; Haar et al., 2014; Noda, 2020; Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014; Sirgy & Lee, 2018) เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความ สามารถของบุคคลในการบริหารและจัดการเวลาสำหรับชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงานโดยจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ในชีวิตของบุคคลนั้นตามมา ดังนั้น หากพนักงานมีการบริหาร จัดการเวลาที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็

จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นด้วย และ 5) ด้านสวัสดิการส่งผลทางตรงเชิงบวกต่อทั้งความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต เนื่องจากหากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและ เพียงพอจะทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานและส่งผลต่อความพึงพอใจใน ชีวิตตามมา

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่าปัจจัยความเครียดจากการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและไม่ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน สะท้อนให้เห็น ว่าพนักงานสามารถรับมือกับปริมาณงานและความกดดันใน การทำงานได้เป็นอย่างดี สำหรับปัจจัยความบำรุงพบว่า ส่งผลทางลบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เท่านั้น แต่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้พบว่า ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากทีมและปัจจัยการรับรู้การ สนับสนุนจากครอบครัวไม่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน แต่การรับรู้การสนับสนุนจากครอบครัวจะ ส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการสนับสนุนของครอบครัว โดย ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานจะเกิดจากการรับรู้การ สนับสนุนที่มาจากครอบครัว และจะให้ความสำคัญกับผู้นำ เน้นคนเฉพาะเรื่องของการบริหารจัดการการทำงาน เนื่องจาก ผู้นำเน้นคนจะส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เท่านั้นโดยไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต

การนำผลการวิจัยไปใช้ทางปฏิบัติ: ผลการศึกษา สามารถเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและนโยบายของ องค์กรเพื่อให้พนักงานบริหารและจัดการเวลาสำหรับชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้เหมาะสมขึ้น จะเห็นได้ว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านสวัสดิการ เนื่องจากเป็น ปัจจัยเดียวที่ส่งผลเชิงบวกต่อทั้งความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานและส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านนี้เป็นพิเศษ เพื่อ ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความ พึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการ ทำงานดีขึ้นและสามารถรักษาความคงอยู่ของพนักงานได้ อีกทาง

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต: ข้อจำกัดในการศึกษาครั้งนี้ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลค่อนข้างยาก ข้อเสนอแนะสำหรับการ ศึกษาในอนาคต มีดังนี้ 1) ศึกษาปัจจัยสาเหตุอื่นๆ ที่มีผล

ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต เช่น การทำงานแบบไร้สถานที่ การติดต่องานด้วยช่องทางดิจิทัล เป็นต้น 2) ศึกษาโดยการแยกประเภทของสวัสดิการรูปแบบต่างๆ เพื่อวิเคราะห์ว่าสวัสดิการแต่ละประเภท

มีอิทธิพลมากน้อยเพียงไรต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต และ 3) พิจารณาบทบาทการคั่นกลางของตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการกับความพึงพอใจในชีวิต ❖

References

- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society, 25*(2), 234-256.
- Adams, A. G., King, A. L., & King, W. D. (1996). Relationships of job and family involvement, familysocial support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(1), 73.
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal, 23*(8), 553-566.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology, 29*(3), 5495-5503.
- Binder, M., & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: A matching approach. *Small Business Economics, 40*(4), 1009-1033.
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In T. Theorell (Ed.), *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: From macro-level to micro-level evidence* (pp. 1-15). Switzerland: Springer Nature.
- Cain, L., Busser, J., & Kang, H. J. (2018). Executive chefs' calling: Effect on engagement, work life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 30*(5), 2287-2307.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational source of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology, 49*(1), 11-28.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Huntchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Fleishman, E. A. (1951). *Leadership climate and supervisory behavior: A study of the leadership role of the foreman in an industrial situation*. Columbus, Ohio: Ohio State University Personnel Research Board.

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Ogola, M., Sikalieh, D., & Linge, K. T. (2017). The Influence of intellectual stimulation leadership behaviour on employee performance in SMEs in Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 8(3), 89-100.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis: Pearson new international* (8th ed.). Pearson Education: Annabel Ainscow.
- Le, H., Newman, A., Menzies, J., Zheng, C., & Fermelis, J. (2020). Work–life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100766.
- Malik, M., Wan, D., Dar, L., Akbar, A., & Naseem, M. A. (2014). The role of work life balance in job satisfaction and job benefit. *Journal of Applied Business Research*, 30(6), 1627-1638.
- Margolis, B. L., Kroes, W. H., & Quinn, R. P. (1974). Job stress: an unlisted occupational hazard. *Journal of Occupational Medicine*, 16(10), 659-661.
- Mathew, R. V., & Panchanatham, N. (2011). An exploratory study on the work-life balance of woman entrepreneurs in South India. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 77–105.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.
- Noda, H. (2020). Work–life balance and life satisfaction in OECD countries: A cross-sectional analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21(4), 1325-1348.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177.
- Pearce, C. L., & Herbig, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*, 144(3), 293-310.
- Rinthaisong, T. (2021). *Kān wikhrō mōdēn samakān khroṅsāṅ samrap kānwīchai thāṅ phruttkammasāt læ sangkhommasāt* [Structural equation modeling for behavioral and social sciences research]. Songkla: Neo point (1995).
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20-23.

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.

Teufel-Shone, N. I., Staten, L. K., Irwin, S., Rawiel, U., Bravo, A. B., & Waykayuta, S. (2005). Family cohesion and conflict in an American Indian community. *American Journal of Health Behavior*, 29(5), 413-422.

Vitiello, K., Aziz, S., & Wuensch, K. L. (2016). Workaholism and authenticity: The role of life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(2), 116-133.

Wallace, C. J., Edwards, D. B., Arnold, T., & Finch, M. D. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254-262.

Yang, X., Qiu, D., Lau, M. C., & Lau, J. T. (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of Behavioral Addictions*, 9(2), 483-490.