

WORK LIFE BALANCE INFLUENCING EMPLOYEE'S INTENTION TO STAY: A CASE STUDY OF A FIBER OPTIC MANUFACTURING COMPANY IN CHACHOENGSAO PROVINCE

Manuscript Submission Data: 2023, September 19

Article Editing Date: 2023, October 3

Article Accepted Date: 2023, November 20

Natthapon Waewpanyasil*

Chonlatis Darawong**

Pichate Benjarongrat***

ABSTRACT

The objectives of this research is to study the influence level of work-life balance affecting employee's intention to stay of a fiber optic manufacturing company in Chachoengsao province. The sample consisted of 400 employee at a fiber optic manufacturing company in Chachoengsao province, selected using a convenient sampling method. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics, and inferential statistics.

The results of the research revealed that:

- 1) The employees' intention to stay at optical fiber manufacturing companies in Chachoengsao Province varied based on gender, age, and work experience levels.
- 2) Work-life balance significantly employees's intention to stay. These influences were ranked from most to least significant which were organizing social events, providing special remuneration, offering educational support, and implementing flexible working time, respectively.

Keywords: Work-life balance, Intention to stay.

* Student in Master of Business Administration, Modern Organization Management,
Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi, Academic Year 2022

** Associate Dean of Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

*** Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

Corresponding author e-Mail: sir-liyongguang@outlook.com

ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่: กรณีศึกษา บริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 19 กันยายน 2566

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 3 ตุลาคม 2566

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 20 พฤศจิกายน 2566

นัฐพล แวปัญญาศิลป์*

ชลธิศ ดาราวงษ์**

พิเชษฐ เบญจรงค์รัตน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) พนักงานบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานที่แตกต่างกัน
- 2) ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การจัดกิจกรรมทางสังคม การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การสนับสนุนทางการศึกษา และการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน, ความตั้งใจคงอยู่

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการองค์การสมัยใหม่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2565

** รองคณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

*** วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Corresponding author e-Mail: sir-liyongguang@outlook.com

บทนำ

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life balance) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจด้านความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมหมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดการความรับผิดชอบในการทำงานของตนได้ ในขณะที่เดียวกันก็รักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวที่ดีได้ มีเวลาทำงานอดิเรก และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ดีสามารถช่วยลดความเครียดและป้องกันความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นกับงานของตนมากขึ้น ส่งผลให้มีการเข้างานที่ดีขึ้น อุบัติเหตุน้อยลง และงานมีคุณภาพสูงขึ้น (ปัทมวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม, 2562) นอกจากนี้ ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมยังสามารถช่วยลดการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขา และให้เวลาและทรัพยากรที่จำเป็นแก่พวกเขาเพื่อรักษาชีวิตส่วนตัวที่ดีต่อสุขภาพ สิ่งนี้จะทำให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรและการฝึกอบรม และปรับปรุงผลกำไรของโรงงานในท้ายที่สุด (Mensah & Adjei, 2020)

การผลิตเส้นใยแก้วนำแสง นั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจไทย และมีการลงทุนมากที่สุดในภาคตะวันออก ในสภาพการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากของประเทศไทยปัจจุบันนี้ จากการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตครั้งละมาก ๆ ไปจนถึงธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะของงานบริการที่มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และยังคงเน้นหนักไปที่การบริหารจัดการ ดำเนินกิจการตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเวลางานก็มักจะถูกขยายออกไปด้วย คนส่วนใหญ่จึงต้องยอมรับการทำงานเป็นกะ การทำงานล่วงเวลาที่ล้วนมีผลทำให้ต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานมาก และหนักขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ต้องการดังนั้นภาวะปริมาณงานและเวลาการทำงานที่มากจนเกินไป จึงส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในการทำงานในด้านความท้อแท้ ความเบื่อหน่าย และความหนักใจของผู้ปฏิบัติงาน (ณัฐกานต์ พ่อคำ, 2560, หน้า 1-51)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานในอุตสาหกรรมได้มีการศึกษาในบริบทต่าง ๆ ได้แก่ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น (นรินทร์ทิพย์ ประศรีเตสัง และดุขุฏี อายุวัฒน์, 2562) ธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋องในจังหวัดสงขลา (สมชัย ปราบริทธิ์, 2561) การประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 (ฐานิตตา สิงห์ลอ, 2563, หน้า 1-16) บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (สุภา เข้มแข็งปรีชาชนนท์, ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, 2563) และพนักงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) (ณัฐกานต์ พ่อคำ, 2560, หน้า 1-51) อย่างไรก็ตามผู้วิจัยไม่พบว่า มีการศึกษาอิทธิพลความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การ

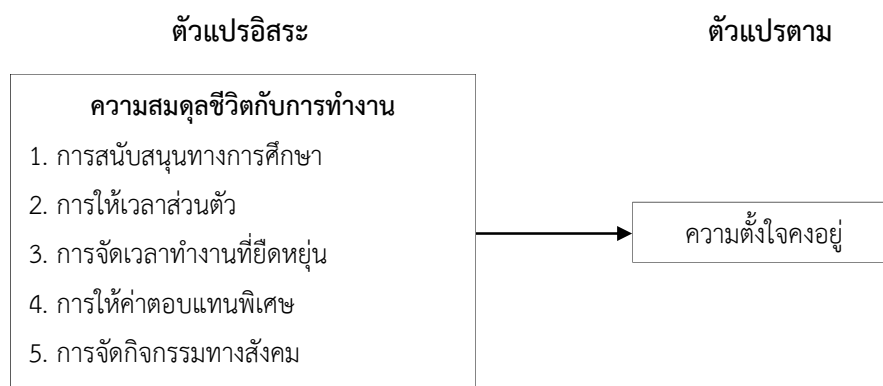
ปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในการปรับปรุง
แก้ไข และยกระดับความตั้งใจในการคงอยู่ในบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในบริษัท
ผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของ
พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

เอ็ดเวิร์ด และโรทบาร์ด (Edwards & Rothbard, 2000 อ้างถึงใน นิศาชล โทแก้ว, 2556) เป็นแนวคิด
เกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้เกิดดุลยภาพหากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับ
การทำงานได้จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม ลดการทำงานหนักเกินไปและส่งผล
ถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการความต้องการด้านต่าง ๆ ของ
ชีวิตให้มีความพอดี เหมาะสม หรือมีความสมดุลกันทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเวลาระหว่างงานกับชีวิต (Time balance)
ด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต (Involvement balance) และด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction
balance)

แนวคิดและทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 80-89) ได้อธิบายว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยผู้ที่มีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความพอใจและเต็มใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออก และความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร และมีความประสงค์จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

สมมติฐานของการวิจัย

ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจำนวนรวมประมาณ 3,000 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 สิงหาคม 2565) ส่วนกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1977, p. 83-84) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้โดยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารทฤษฎี และผลจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหา และวัตถุประสงค์ในการศึกษา มีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ รายได้

ส่วนที่ 2 ระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน จำนวน 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การสนับสนุนทางการศึกษา การให้เวลาส่วนตัว การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การจัดกิจกรรมทางสังคม โดยดัดแปลงข้อคำถามจาก (Cabello, 2022) จำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ดัดแปลงจาก Sudibjo & Suwarli (2020) จำนวน 7 ข้อ

การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-test) กับพนักงานบริษัทในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้นำมาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนทางการศึกษา การให้เวลาส่วนตัว การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การจัดกิจกรรมทางสังคม ความตั้งใจ

ในการคงอยู่พบว่า ระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74-0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.7 ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Nunnally & Bernstein, 1994, p. 67)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับข้อมูลความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่
3. ค่า t -test และค่า F -test (one-way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่าง ระหว่างตัวแปรหากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่
4. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสายใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อทำนายอิทธิพลของตัวแปรเมื่อมีตัวแปรทำนายตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 72.0 มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 45.0 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 38.5 มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/ เดือนขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 88.5 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในภาพรวม

	N = 400		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{x}$	SD	
1. ความสมดุลงาน และชีวิตส่วนตัว	3.61	0.57	มาก
1.1 การสนับสนุนทางการศึกษา	3.85	0.54	มาก
1.2 การใช้เวลาส่วนตัว	3.80	0.58	มาก
1.3 การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	3.75	0.67	มาก
1.4 การให้ค่าตอบแทนพิเศษ	3.22	0.99	ปานกลาง
1.5 การจัดกิจกรรมทางสังคม	3.35	0.88	ปานกลาง
2. ความตั้งใจคงอยู่	3.30	0.76	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่

ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา	$\bar{x}$	SD	ด้านการให้เวลาส่วนตัว	$\bar{x}$	SD
1. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มี การเรียนรู้ต่อจนจบมหาวิทยาลัย	3.89	0.70	1. การได้รับค่าจ้างในวันหยุด ประจำปี	3.73	0.81
2. การได้รับการจัดสรรเวลาที่สะดวก เพื่อให้ได้เรียนต่อในช่วงเวลา การทำงาน	3.67	0.93	2. การได้รับเงินในวันลาป่วย	3.83	0.77
3. องค์กร มอบทุนการศึกษาสำหรับ ผู้ที่เรียนต่อหรือในขณะกำลังเรียน	3.89	0.76	3. การได้รับเงินลาคลอด	3.79	0.71
4. องค์กรสร้างความเชื่อมโยงกับ สถาบันการศึกษาที่จัดอบรมทักษะ	3.95	0.70	4. การได้รับเงินจากการลา เพื่อเลี้ยงดูบุตร	3.79	0.72
			5. การได้รับค่าจ้างนอกเวลา (OT) อย่างเหมาะสม	3.89	0.75
รวม	3.85	0.54	รวม	3.80	0.58
ด้านการจัดการเวลาที่ยืดหยุ่น	$\bar{x}$	SD	ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ	$\bar{x}$	SD
1. องค์กรมีการแบ่งกะเพื่อตอบสนอง ความต้องการ	3.96	0.79	1. องค์กรมีค่าล่วงเวลาและ ค่าส่วนต่างของคืนจ่าย ทุกวันที่จ่ายตามการ คำนวณที่เหมาะสม	3.27	1.20
2. องค์กรมีอิสระในการทำงานตาม โครงสร้างขององค์กรที่กำหนดไว้	3.80	0.82	2. องค์กรมีจำนวนชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา เพียงพอสำหรับพนักงาน ทุกคน	3.11	1.17
3. องค์กรสามารถเลือกกะของวันที่ ต้องการทำงานได้ ไม่ว่าจะเป็น กะกลางวัน หรือกะกลางคืน	4.01	0.72	3. องค์กรมอบสิทธิพิเศษ แก่ผู้ที่ทำงานล่วงเวลา นอกเหนือจากค่าตอบแทน	3.28	1.02
4. องค์กรสามารถขอขยายเวลาการ ทำงานออกไปเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	3.24	1.19			
รวม	3.75	0.67	รวม	3.22	0.99

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้านการจัดกิจกรรมทางสังคม	$\bar{x}$	SD	ด้านความตั้งใจคงอยู่	$\bar{x}$	SD
1. องค์กรมีการกำหนดการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกสายงานธุรกิจ	3.31	1.07	1. ไม่มีความตั้งใจที่จะห่างกับบริษัทอย่างต่อเนื่อง	3.47	1.04
2. กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการออกแบบสำหรับบุคคลทั่วไปสามารถเข้าร่วมได้	3.32	1.09	2. การตัดสินใจออกจากบริษัทนี้เป็นการตัดสินใจที่ยากลำบาก	3.39	0.93
3. ท่านมีกิจกรรมร่วมกันกับพนักงานอยู่บ่อยครั้ง เช่น กีฬาสันทนาการงานเลี้ยงสร้างสรรค์	3.28	1.07	3. ไม่เคยคิดที่จะหางานทำในบริษัทอื่น	3.36	1.07
4. กิจกรรมในองค์กรมีความน่าสนใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานอยู่ในบริษัทได้ยาวนาน	3.42	1.15	4. ความตั้งใจทำงานในบริษัทนี้เป็นเวลานาน	3.26	1.02
5. องค์กรมีกิจกรรมที่ช่วยคลายเครียดระหว่างเวลาทำงาน เช่น ดูทีวี เล่นเกม เป็นต้น	3.41	1.10	5. แผนจะไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานในระยะยาว	3.46	1.08
			6. การไม่มองหาคำแหน่งงานใหม่ในอนาคตอันใกล้	2.99	1.26
			7. การทำงานที่บริษัทนี้แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่สูงขึ้นก็ตาม	3.23	1.10
รวม	3.35	0.88	รวม	3.30	0.76

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนสมรรถนะระดับความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ความตั้งใจคงอยู่	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	t-test/ F-test	P
เพศ	ระหว่างกลุ่ม	1	1090.917			
	ภายในกลุ่ม	398	17827.520	24.355	24.355*	0.00
	รวม	399	18918.438			
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	2	38.71	19.35	39.44*	0.00
	ภายในกลุ่ม	397	194.843	.49		
	รวม	399	233.561			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	3	6.73	2.24	3.91*	0.00
	ภายในกลุ่ม	396	226.82	.57		
	รวม	399	233.56			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบด้วยค่า F -test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานโดยรวมที่แตกต่างกัน จึงยอมรับ H_1 ปฏิเสธ H_0

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ของความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย คะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่	0.96			4.41*	0.00
1. การสนับสนุนทางการศึกษา	0.25	0.17	3	3.46*	0.01
2. ให้เวลาส่วนตัว	-0.03	-0.02	5	-0.43	0.66
3. การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	-0.15	-0.13	4	-2.32*	0.02
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ	0.29	0.37	2	5.77*	0.00
5. การจัดกิจกรรมทางสังคม	0.34	0.39	1	6.24*	0.00

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน $=0.96+0.34$ (การจัดกิจกรรมทางสังคม) $+0.29$ (การให้ค่าตอบแทนพิเศษ) $+0.25$ (การสนับสนุนทางการศึกษา) -0.15 (การจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น)

เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านของความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน สามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ การจัดกิจกรรมทางสังคม ($\beta=0.39$) เป็นอันดับ 1 ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ($\beta=0.37$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา ($\beta=0.17$) เป็นอันดับ 3 ด้านการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ($\beta=-0.13$) เป็นอันดับ 4 และด้านการให้เวลาส่วนตัว ($\beta=-0.02$) เป็นอันดับ 5 ตามลำดับ

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมีความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน โดยที่ผู้ชายมีความตั้งใจคงอยู่มากกว่าผู้หญิง ด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความตั้งใจคงอยู่พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุระหว่าง ต่ำกว่า 30 ปี จะมีความตั้งใจอยู่มากกว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี, อายุระหว่าง 41-50 ปี และมากกว่า 50 ปี และด้านประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ที่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีประสบการณ์ ระหว่าง มากกว่า 10 ปี จะมีความตั้งใจคงอยู่มากกว่า พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางการศึกษา การจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ และการจัดกิจกรรมทางสังคม ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านกิจกรรมทางสังคม วิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้บรรลุการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การมีกิจกรรมการมีส่วนร่วม เป็นองค์ประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ มีการสนับสนุนวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดูว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อบริษัทเพียงใด จากผลลัพธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นเพราะสิ่งจูงใจ และสิทธิพิเศษของพนักงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับการชดเชย และปฏิบัติด้วยเงินเดือนที่สูงพอสมควร ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา การมีสิ่งจูงใจแก่พนักงาน คือ โปรแกรมการศึกษาที่อุทิศให้กับนักเรียนที่ทำงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้เวลาพักผ่อนส่วนตัวมีการให้เวลาพักผ่อนตามสมควรและวันลาที่ได้รับค่าจ้าง และการให้สิ่งจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ และต้องส่งงานตามเวลาที่กำหนดจึงไม่สามารถทำงานล่วงเวลาได้แต่เงินเดือนเท่าเดิม หรือมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีภาระงานมากขึ้นแต่ไม่มีการขึ้นเงินเดือน ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของบริษัทลดลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของ

บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาระงานที่มีคุณภาพ และด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในบริษัทมีทักษะการทำงานของแต่ละคนไม่เหมือนกันในการทำงาน อาจมีการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่งงานกะทันหันแทนคนลาออก ทำให้บริษัทต้องมีโปรแกรมการอบรมหลักสูตรที่บริษัทจัดไว้ให้กับพนักงานที่ทำงาน การอบรมหลักสูตรนั้นอาจทำให้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคนไม่ตรงกันทั้งความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ พนักงานที่ทำงาน จะถูกมองว่าอยู่ในบริษัทชั่วคราวในระยะเวลาที่จำกัด ทำให้ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน และพนักงานลดลง ดังนั้น จึงสนับสนุนว่าการถามความสมัครใจในการเปลี่ยนตำแหน่ง ในการเรียนรู้ด้านงาน และบริษัทควรให้โอกาสในการทดลองงานประกอบกับจัดอบรมความรู้ทักษะวิชาชีพให้กับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่พนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในระยะยาวเพื่อที่สามารถติดตาม และประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปัจจัยเสี่ยงต่อการลาออก หรือโยกย้ายงาน
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อหาปัจจัยจูงใจ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานให้นานที่สุด
3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์หาองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในครอบครัวของพนักงาน เช่น การเผชิญปัญหาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น
4. ควรมีการศึกษาเพิ่มปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน เนื่องจากพนักงานที่เป็นผู้บริหารในระดับสูงก็จะมีลักษณะความต้องการความสมดุลในชีวิตการทำงานไม่เหมือนกับพนักงานระดับปฏิบัติงาน หรือพนักงานรายวัน

บรรณานุกรม

- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). *ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐกานต์ พ่อคำ. (2560). *ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา
บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ
ทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นรินทร์ทิพย์ ประศรีเตสัง และดุษฎิ อายุวัฒน์. (2562). ปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อสมดุลชีวิตกับงานของ
แรงงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการ : กรณีงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน.
วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์, 36(2), หน้า 35-54.
- นิศาชล โทแก้ว. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ
ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลาย
ของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), หน้า 3-11.
- สมชัย ปราบริบูรณ์. (2561). *ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต
ประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. ใน
การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9* (หน้า 527-538). สงขลา:
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สุภา เข้มแข็งปรีขานนท์, ระวี สัจจโสภณ และศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. *วารสารสังคมศาสตร์วิจัย*,
11(1), หน้า 169-190.
- Cabello, C. A. (2022). An evaluative study of business process outsources' work-life balance
policies and programs among customer service associates. *International Journal
of Health Sciences*, 6, pp. 9431-9446.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3d ed). NY: John Wiley & Sons.
- Sudibjo, N., & Suwarli, M. B. N. (2020). Job embeddedness and job satisfaction as a mediator
between work-life balance and intention to stay. *International Journal of Innovation,
Creativity and Change*, 11(8), pp. 311-331.

Mensah, A., & Adjei, N. K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis.

BMC Public Health, 20(1), pp. 1-14.

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. NY: McGraw-Hill.