

สมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ:
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
สุชาดา ปันเกี้ยว^{1*} ปรียานุช อภิบุณโยпас²

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

²คณะบริหารธุรกิจ ภาควิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Work-Life Balance and Quality of Work Life of Operational-Level Employees in
an Independent Administrative Organization:
A Case Study of the Trade Competition Commission of Thailand

Suchada Phankiao^{1*} Preeyanuch Apibunyopas²

¹Master of Business Administration, Kasetsart University

²Faculty of Business Administration Kasetsart University

บทคัดย่อ

Article : Research

Received: 5 April 2025

Accepted: 23 April 2025

Published: 26 June 2025

Citation: Phankiao, S., & Apibunyopas, P. (2025). Work-Life Balance and Quality of Work Life of Operational-Level Employees in an Independent Administrative Organization: A Case Study of the Trade Competition Commission of Thailand. *Modern Management Frontier Journal*, 23(1), 62-83.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ตลอดจนศึกษาผลของ WLB ที่มีต่อ QWL และเปรียบเทียบ WLB และ QWL ระหว่างพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ประชากรคือพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 94 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Pearson's Correlation Coefficient การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และ Independent Samples t-test ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับ WLB และ QWL โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย WLB ด้านสติปัญญา ($\mu = 3.77$) และ QWL ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($\mu = 3.75$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้ WLB โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ QWL ($r = 0.847$) โดยเฉพาะด้านสติปัญญา การเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับหลายมิติของ QWL อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังชี้ให้เห็นว่า WLB 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ครอบครัว การเงิน และสติปัญญา ส่งผลเชิงบวกต่อ QWL อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะ WLB ด้านสติปัญญามีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.288$) ในขณะที่ WLB ด้านเวลาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.200$) ทั้งนี้พบว่า WLB และ QWL ของพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุนไม่มีความแตกต่างอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริม WLB เพื่อยกระดับ QWL ของพนักงานอย่างยั่งยืนในกรณีศึกษา

คำสำคัญ : สมดุลชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การอิสระของรัฐ การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This research aimed to study the levels of Work-Life Balance (WLB) and Quality of Work Life (QWL) among operational-level employees in an independent state organization, specifically the Trade Competition Commission of Thailand. The objectives also included examining the effects of WLB on QWL and comparing WLB and QWL between core and support staff. The population consisted of all 94 operational-level employees. Data were collected using a questionnaire and analyzed using both descriptive statistics (mean and standard deviation) and inferential statistics, including Pearson's correlation coefficient, multiple linear regression, and independent samples t-test. The results revealed that both WLB and QWL were at a high level overall. The highest average WLB score was in the intellectual aspect ($\mu = 3.77$), while the highest QWL score was in opportunities for potential development ($\mu = 3.75$). Overall WLB was strongly and positively correlated with QWL ($r = 0.847$), particularly in the aspects of intellectual, financial, and family dimensions, which were significantly associated with several QWL dimensions ($p < 0.05$). The multiple regression analysis indicated that four WLB aspects—work, family, financial, and intellectual—had a statistically significant positive effect on QWL ($p < 0.05$), with the intellectual aspect having the greatest influence ($\beta = 0.288$). In contrast, the time aspect of WLB showed no statistically significant effect ($p = 0.200$). Additionally, no statistically significant differences in WLB or QWL were found between core and support staff. These findings highlight the importance of promoting WLB to sustainably enhance employees' QWL in this context.

Keywords: Work-Life Balance, Quality of Work Life, Independent Administrative Organization, Human Resource Management

* Corresponding author: Master of Business Administration, Kasetsart University
E-mail address: Suchada.phan@ku.th

บทนำ (Introduction)

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Sirgy and Lee, 2018) โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งในบริบทขององค์กรภาครัฐที่มีภารกิจสำคัญและมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อประโยชน์สาธารณะ อันนำไปสู่ความเครียด การทำงานล่วงเวลา และความไม่สมดุลในชีวิตส่วนตัว (De Cieri et al., 2002) โดยได้มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับแนวคิดการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในหลายรูปแบบ แม้รายละเอียดจะต่างกันไป แต่หลักสำคัญที่มีร่วมกันคือ การสร้างความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ซึ่งสะท้อนถึงการสิ้นสุดแนวคิดแบบ Zero-sum ที่ว่า หากด้านใดด้านหนึ่ง เช่น งานหรือครอบครัว ได้รับประโยชน์ อีกด้านหนึ่งคืองานหรือครอบครัวจะต้องสูญเสียประโยชน์ (Thipso, 2007) ทั้งนี้ การส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลชีวิตและการทำงานยังมีความเชื่อมโยงกับการลดภาวะเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะซึมเศร้า (Sirgy and Lee, 2018) อีกทั้งเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) อย่างมีนัยสำคัญ (Bhende et al., 2020) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจุบันยังมีงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง WLB และ QWL ในบริบทของ “องค์กรอิสระของรัฐ” ค่อนข้างน้อย ซึ่งองค์กรกลุ่มนี้มีลักษณะเฉพาะในการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจของรัฐตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่มีสถานะเทียบเท่าพระราชบัญญัติ โดยมีโครงสร้างการบริหารและการกำกับดูแลที่เป็นอิสระปราศจากการแทรกแซงจากหน่วยงานรัฐอื่นหรือกลไกทางการเมือง (King Prajadhipok’s Institute, 2020)

สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า (Trade Competition Commission of Thailand: TCCT) หรือสำนักงาน กขค. เป็นหนึ่งในองค์กรอิสระของรัฐ ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2560 มีภารกิจในการกำกับดูแลการประกอบธุรกิจให้มีการแข่งขันอย่างเสรีและเป็นธรรม (Trade Competition Commission of Thailand, 2018) โดยผลงานเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาของสำนักงาน กขค. ในด้านการแข่งขันทางการค้า เช่น การพิจารณาการควบรวมธุรกิจ CP และ Lotus การควบรวมธุรกิจของ บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) และบริษัท เอสโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) การออกประกาศ Credit Term เพื่อช่วยเหลือ SMEs เป็นต้น อย่างไรก็ตาม จากปัญหาที่ สำนักงาน กขค. ยังเป็นองค์กรใหม่ที่ยังไม่เป็นที่รู้จักในวงกว้างการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรจึงค่อนข้างเข้มข้น อีกทั้งการมีจำนวนอัตราค่าจ้างที่ค่อนข้างน้อยจึงต้องอุทิศทั้งพลังงานและเวลาของบุคลากรในองค์กรค่อนข้างมาก แม้จะมีนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การออกระเบียบคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. 2561 ข้อ 70 (2) ให้พนักงานเลิกงานตรงเวลาในวันศุกร์ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กรยังพบว่ามีอัตราการหมุนเวียนของพนักงานสูง (High Turnover Rate) กล่าวคือ พนักงานลาออกและมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาทดแทนบ่อยครั้ง ซึ่งอาจสะท้อนถึงปัญหาความสมดุลชีวิตและการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Hasan et al. (2021) ที่พบว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดีช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานขึ้น

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงาน กขค. รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของ WLB ที่มีต่อ QWL ตลอดจนเปรียบเทียบระดับ WLB และ QWL ระหว่างพนักงานสายงานหลักและสาย

งานสนับสนุน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอัตราการหมุนเวียนของพนักงาน โดยสนับสนุนการมีสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Purpose)

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
3. เพื่อศึกษาผลความสมดุลชีวิตและการทำงานโดยรวมและรายด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการวางแผนกำลังคน การสรรหา คัดเลือก พัฒนา ประเมินผล และรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hongsaeng, 2012; Bowin and Harvey, 2001; Mondy, Noe, and Premeaux, 1999; Dessler, 2003) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสม แต่ยังสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งในด้านสุขภาพกายและจิตใจ รวมถึงการเติบโตในสายอาชีพ (Singhareuk, 2021) โดยเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ โดยเน้นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรม การประเมินผล รวมถึงการดูแลค่าตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัย และสุขภาพ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999; Ivancevich, 1998; Byars and Rue, 1997) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่ขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นเฉพาะตัว (Kotler and Armstrong, 2002) แนวคิดแรงจูงใจที่ได้รับความนิยมคือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ซึ่งแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง การยกย่อง

และการบรรลุศักยภาพสูงสุดในชีวิต โดยเชื่อว่าการตอบสนองความต้องการแต่ละระดับจะนำไปสู่แรงจูงใจที่สูงขึ้น องค์กรจึงสามารถใช้แนวคิดนี้ออกแบบสวัสดิการและโอกาสการเติบโตของบุคลากรแต่ละระดับให้เป็นไปอย่างเหมาะสม

1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

สมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการหน้าที่การทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล ซึ่งจะช่วยลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิต (Phongatchat, 2006; Carlson, Grzywacz, and Kacmar, 2010; Kumari and Sharma, 2019) นอกจากนี้ Czerwinski-Lubszczyk and Byrtek (2024) ได้อธิบายว่า WLB คือความสามารถในการผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กลมกลืน ในขณะที่ Putra (2023) ให้ความเห็นว่า WLB นั้นเป็นการบริหารบทบาทในชีวิตให้เหมาะสมทั้งในและนอกเวลางาน สอดคล้องกับ Department of Labour of New Zealand (2006) ซึ่งให้ความหมายว่า WLB คือการจัดการเวลาระหว่างการทำงานกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ครอบครัว การพักผ่อน และการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ Walton (1975) ที่ให้ความเห็นว่า WLB คือการออกแบบโอกาสให้บุคลากรสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว งานวิจัยที่ผ่านมาได้เสนอแนวคิดด้านสมดุลชีวิตและการทำงานในหลายมิติ เช่น แนวคิดของ Greenhaus et al. (2002) ที่เน้นมิติด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Merrill and Merrill (2003) ซึ่งครอบคลุมมิติสำคัญ อันเหมาะสมกับบริบทของพนักงานในองค์กรภาครัฐ และใช้เป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องมือวิจัยเพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตและการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ โดยแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมดุลชีวิตและการทำงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงานที่สะท้อนถึงความสอดคล้องระหว่างหน้าที่กับศักยภาพของบุคคล (2) ด้านครอบครัว ที่เน้นบทบาทสนับสนุนและความเข้าใจซึ่งกันและกัน (3) ด้านเวลาในการจัดสรรอย่างเหมาะสมระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (4) ด้านการเงิน ที่ให้ความสำคัญกับรายได้ที่เพียงพอและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และ (5) ด้านสติปัญญา ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้จึงมีความครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจในที่ทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจ ความสุข และแรงจูงใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดย Walton (1975) มีแนวคิดที่ว่า QWL คือการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในบริบทขององค์กร ขณะที่ Huse and Cummings (1985) และ Davis and John (1989) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานกับประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนคุณค่าความเป็นมนุษย์ ในบริบทของประเทศไทย Immak (2015) และ Wailom (2020) มีแนวคิดที่สอดคล้องว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพ และส่งเสริมความมั่นคงขององค์กร ทั้งนี้

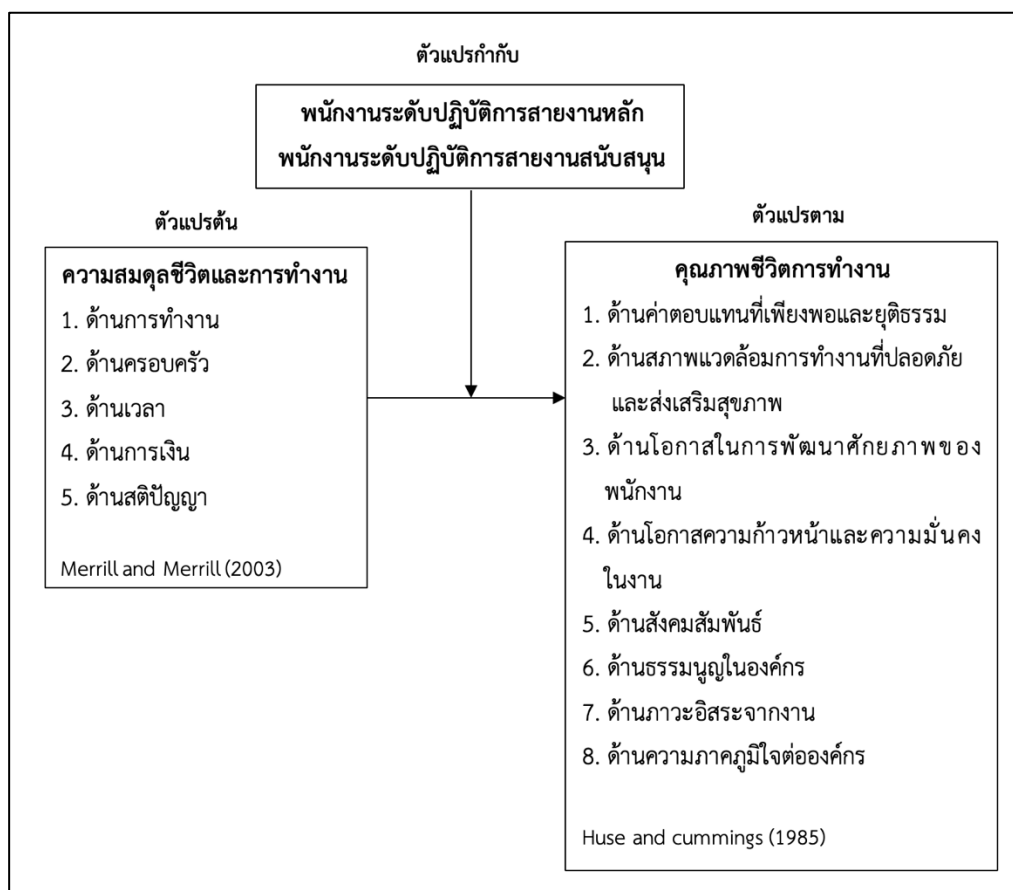
Sangsavang (2016) และ Sangdara (2561) มีแนวคิดว่าการมี QWL ที่ดีไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการทำงาน แต่ยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคลด้วย แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดย Walton (1975) ได้เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานจากมิติที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน และโครงสร้างในองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน สิทธิในการตัดสินใจ และความยุติธรรมในองค์กร โดยเน้นปัจจัยที่สามารถควบคุมและจัดการได้ในระดับองค์กร อย่างไรก็ตาม แนวคิดดังกล่าวยังคงเน้นเฉพาะมิติเชิงโครงสร้างและการจัดการภายในเป็นหลัก ในขณะที่ Huse and Cummings (1985) ได้นำเสนอแนวคิดที่มีความครอบคลุมมากขึ้น โดยผสมทั้งมิติทางกายภาพ จิตใจ และสังคมของผู้ปฏิบัติงานไว้ใน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนา ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างรอบด้าน

1.4 องค์กรอิสระของรัฐ (Independent Administrative Organization)

องค์กรอิสระของรัฐ เป็นรูปแบบหนึ่งของหน่วยงานของรัฐที่มีสถานะพิเศษและปฏิบัติการกิจโดยความเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและการเมือง เพื่อคุ้มครองหลักนิติธรรมและความเป็นกลางในการใช้อำนาจ (King Prajadhipok's Institute, 2020) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 องค์กรอิสระถูกจัดประเภทไว้ภายใต้หมวดที่ 12 และมีบทบัญญัติรองรับความเป็นอิสระในการดำเนินงานอย่างชัดเจน (Office of the Public Sector Development Commission, 2015) ลักษณะสำคัญขององค์กรอิสระของรัฐสามารถสรุปได้เป็นสองประการ ได้แก่ (1) การมีสถานะเป็น “องค์กร” ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายระดับเดียวกัน ซึ่งรวมถึงองค์กรตามรัฐธรรมนูญและองค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมายทั่วไป และ (2) การดำเนินงานอย่าง “อิสระ” ซึ่งหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการควบคุมหรือแทรกแซงจากหน่วยงานอื่น โดยมีระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผ่านคณะกรรมการสรรหาตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ (Office of the Civil Service Commission, 2018) ความเป็นอิสระทั้งในเชิงโครงสร้างและการกิจขององค์กรอิสระของรัฐ ส่งผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีแนวทางที่สามารถสนับสนุนทั้งประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอิสระของรัฐจึงต้องคำนึงถึงความเป็นมืออาชีพ ความเป็นกลาง และความผาสุกของบุคลากรในระยะยาว โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้สัมฤทธิ์ผล เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ลดอัตราการลาออก และยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจที่ต้องดำเนินการภายใต้ความกดดันสูง ความโปร่งใส และความคาดหวังจากสาธารณะ

จากการศึกษางานวิจัย หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายใต้วัตถุประสงค์และขอบเขตการหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ภายใต้วัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ทฤษฎี Merrill and Merrill (2003) ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร ในการกำหนดกรอบการวิจัยในส่วนของตัวแปรต้น และใช้ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิด Huse and Cummings (1985) ซึ่งประกอบด้วย 8 ตัวแปรในส่วนของตัว

แปรตาม เนื่องจากมีความครอบคลุมกับบริบทในการศึกษาครั้งนี้ โดยให้พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนเป็นตัวแปรกำกับ สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยประยุกต์จากทฤษฎี Merrill and Merrill (2003) และ Huse and Cummings (1985) ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: ประยุกต์จากทฤษฎี Merrill and Merrill (2003) และ Huse and Cummings (1985)

นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดสมมุติฐานการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 (H1): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและพนักงานสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุลชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 (H2): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและพนักงานสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุลชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 (H3): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 (H4): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผล ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม โดยนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและสรุปผลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าทั้งหมดจำนวน 94 คน แบ่งออกเป็นพนักงานสายงานหลัก จำนวน 48 คน และพนักงานสายงานสนับสนุน จำนวน 46 คน (ตามข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และสังกัดฝ่ายงาน โดยเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พัฒนาจากแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา รวม 22 ข้อ ใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Likert's scales) และส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน พัฒนาตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ครอบคลุม 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โอกาสในการพัฒนา ความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร รวม 56 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Likert's scales)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยขอความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความชัดเจนของถ้อยคำ และความครอบคลุมของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวัด (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยยอมรับค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผลการวิเคราะห์พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เกิน 0.5 ซึ่งแสดงถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยจึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไปได้

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมีค่าสัมประสิทธิ์โดยรวมเท่ากับ 0.969 โดยแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (5 ด้าน) มีค่า Cronbach's alpha แยกรายด้านตั้งแต่ 0.871 ถึง 0.919 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน (8 ด้าน) มีค่า Cronbach's alpha รายด้านอยู่ในช่วง 0.757 ถึง 0.928 ซึ่งอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ โดยทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.7 (Cronbach, 1970) สะท้อนว่าแบบสอบถามทั้งสองส่วนมีความเชื่อมั่นในระดับสูง และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถามฉบับดิจิทัลผ่าน Google Form จากประชากรแบบเต็มจำนวน 94 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งประกอบด้วย พนักงานสายงานหลัก จำนวน 48 คน และพนักงานสายงานสนับสนุน จำนวน 46 คน โดยจำแนกประเภทสายงานจากแบบสอบถามที่มีการสอบถามฝ่ายงานซึ่งแบ่งตามโครงสร้างองค์กร โดยใช้แบบสอบถามที่มีข้อความคำถามในลักษณะเดียวกันทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนโดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน - ตุลาคม 2567 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคะแนนคำตอบจากแบบสอบถามตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดภายในแบบสอบถาม โดยได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เช่น ความถูกต้องของการตอบคำถามและการวิเคราะห์ข้อมูลที่อาจขาดหายไป เพื่อเตรียมความพร้อมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อประมวลผลข้อมูลและสรุปผลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเครื่องมือทางสถิติที่ใช้เพื่อวิเคราะห์ตามจุดประสงค์การวิจัย ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในการศึกษา ระดับความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ (1) สถิตีสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นต่อตัวแปรตาม (3) Independent Samples t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

ผลการวิจัย (Research Result)

ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีอายุ 29 - 34 ปี จำนวน 45 ราย คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีสถานภาพโสดจำนวน 64 ราย คิดเป็นร้อยละ 68.1 ประเภทสายงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลัก จำนวน 48 ราย คิดเป็นร้อยละ 51.1 โดยผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ระดับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้ามีระดับสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.60$) โดยพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.77$) รองลงมาคือด้านครอบครัว ($\mu = 3.76$) ด้านการทำงาน ($\mu = 3.66$) และด้านเวลา ($\mu = 3.47$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการเงิน ($\mu = 3.33$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถามพบว่า WLB ด้านสติปัญญา ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าการอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\mu = 4.05$) ขณะที่การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22$) สำหรับด้านครอบครัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน ($\mu = 4.26$) ขณะที่ความพึงพอใจต่อสวัสดิการเกี่ยวกับการดูแลครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.18$) ด้านการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าได้รับโอกาสในการใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.85$) แต่การแบ่งหน้าที่ตามตำแหน่งยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มนี้ ($\mu = 3.48$) ในด้านเวลา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพึงพอใจกับชั่วโมงการทำงานที่องค์กรกำหนด ($\mu = 3.59$) แต่มีแนวโน้มที่จะนํางานกลับไปทำที่บ้าน ($\mu = 3.29$) และด้านการเงินพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่าย ($\mu = 3.48$) แต่ยังไม่สามารถเก็บออมได้มากนัก ($\mu = 3.22$)

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้ามี QWL โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.75$) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.71$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.71$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านภาวะอิสระจากงาน ($\mu = 3.30$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามพบว่า (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรมีระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม ($\mu = 3.69$) แต่รายได้ที่สามารถเก็บออมได้ยังอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\mu = 3.15$) (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.72$) ขณะที่การอบรมความปลอดภัยควรส่งเสริมเพิ่มเติม ($\mu = 3.40$) (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่ามีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\mu = 4.08$) แต่โอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์ยังอยู่ในระดับพอใช้ ($\mu = 3.43$) (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าเส้นทางอาชีพมีความชัดเจน ($\mu = 3.80$) (5) ด้านสังคมสัมพันธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.05$) แต่ระบบการสื่อสารภายในยังสามารถพัฒนาได้ ($\mu = 3.25$) (6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร หัวหน้างานให้ความเสมอภาคและรับฟังความคิดเห็น ($\mu = 3.65$) อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกที่ทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกันยังอยู่ในระดับพอใช้ ($\mu = 3.44$) (7) ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่ามีความยืดหยุ่นในการงาน ($\mu = 3.57$) แต่ยังมีข้อจำกัดในเวลาพักผ่อนและการดูแลสุขภาพ ($\mu = 3.18$) และ (8) ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\mu = 3.77$) แต่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมค่อนข้างน้อย ($\mu = 3.11$)

3. ผลการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและการทำงานโดยรวมและรายด้านและคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยค่าความสัมพันธ์ (r) จะอยู่ในช่วง -1 ถึง 1 หากค่า r มากกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และหากน้อยกว่า 0 จะเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ โดยมีเกณฑ์การวัดค่า r แบ่งออกเป็นระดับต่าง ๆ ดังนี้ ค่า r ระดับ 0.80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์สูง ค่า r ระดับ $0.60 - 0.79$ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ค่า r ระดับ $0.40 - 0.59$ ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ค่า r ระดับ $0.20 - 0.39$ ระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ ค่า r ระดับต่ำกว่า 0.20 ความสัมพันธ์ต่ำ และค่า r ระดับ 0.0 ไม่มีความสัมพันธ์ (Dutsadeewiwat, 2012) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ระดับนัยสำคัญ $p < 0.05$ ทั้งนี้ หากค่า r เป็นบวก (+) หมายถึงความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และหากค่า r เป็นลบ (-) หมายถึงความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง WLB กับ QWL โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความสมดุลชีวิตการทำงานโดยรวม	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม
Pearson Correlation	0.847**
Sig. (2-tailed)	0.000
N	94

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.847$, $p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า WLB โดยรวมส่งผลต่อ QWL โดยรวมของพนักงานในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง WLB กับ QWL รายด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตัวแปร	QWL ₁	QWL ₂	QWL ₃	QWL ₄	QWL ₅	QWL ₆	QWL ₇	QWL ₈
	ค่า r	ค่า r	ค่า r	ค่า r	ค่า r	ค่า r	ค่า r	ค่า r
WLB ₁	0.517**	0.413**	0.324**	0.669**	0.560**	0.576**	0.573**	0.438**
Sig.	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
WLB ₂	0.323**	0.368**	0.284**	0.516**	0.476**	0.517**	0.639**	0.440**
Sig.	0.002	0.000	0.006	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
WLB ₃	0.289**	0.367**	0.250**	0.401**	0.296**	0.264**	0.708**	0.366**
Sig.	0.005	0.000	0.040	0.000	0.004	0.010	0.000	0.000
WLB ₄	0.707**	0.451**	0.137	0.440**	0.339**	0.463**	0.402**	0.296**
Sig.	0.000	0.000	0.188	0.000	0.001	0.000	0.000	0.004
WLB ₅	0.443**	0.341**	0.433**	0.558**	0.458**	0.566**	0.352**	0.390**
Sig.	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000

หมายเหตุ: p < 0.05; ** (two-tailed test)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า WLB ด้านการทำงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับ QWL ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = 0.669$) ขณะที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำกับด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($r = 0.324$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ WLB ด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับ QWL ด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.639$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.323$) WLB ด้านเวลา มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับ QWL ด้านภาวะอิสระจากงาน ($r = 0.708$) และระดับต่ำกับด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($r = 0.250$) WLB ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับ QWL ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = 0.707$) แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($r = 0.137$, $p > 0.05$) WLB ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับ QWL ด้านธรรมเนียมในองค์กร ($r = 0.566$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.341$) ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า WLB แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับ QWL ในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะด้านการทำงาน ครอบครัว การเงิน และสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ควรส่งเสริมเพื่อพัฒนา QWL ของพนักงานในองค์กรอิสระของรัฐ

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาผลความสมดุลชีวิตและการทำงานโดยรวมและรายด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

ผู้วิจัยกำหนดให้ WLB 1 - 5 แทนสมดุลชีวิตการทำงานแต่ละด้าน ดังนี้ WLB₁ = ด้านการทำงาน WLB₂ = ด้านครอบครัว WLB₃ = ด้านเวลา WLB₄ = ด้านการเงิน WLB₅ = ด้านสติปัญญา และกำหนดให้

QWL 1 - 8 แทนคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ QWL₁ = ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม QWL₂ = ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ QWL₃ = ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน QWL₄ = ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน QWL₅ = ด้านสังคมสัมพันธ์ QWL₆ = ด้านธรรมเนียมในองค์กร QWL₇ = ด้านภาวะอิสระจากงาน QWL₈ = ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร

โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ระดับ $p < 0.05$ ในการบ่งชี้ว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีปัญหาความสัมพันธ์กันสูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Tolerance > 0.10 และค่า VIF ไม่เกิน 10 (Hair et al., 2010; Gujarati and Porter, 2009) และค่าสัมประสิทธิ์ β (Beta Coefficient) ของตัวแปรที่มีค่าสูงสุดเพื่อพิจารณาทิศทางและความแรง และบ่งบอกว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลสูงสุด

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของ WLB ที่มีต่อ QWL โดยรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
(Constant)	0.783	0.182		4.292	0.000**		
WLB ₁	0.169	0.050	0.258	3.367	0.001**	0.506	1.978
WLB ₂	0.186	0.049	0.280	3.794	0.000**	0.546	1.830
WLB ₃	0.053	0.041	0.088	1.292	0.200	0.634	1.578
WLB ₄	0.184	0.043	0.267	4.297	0.000**	0.772	1.295
WLB ₅	0.179	0.040	0.288	4.455	0.000**	0.711	1.407
R = 0.859 R ² = 0.738 Adj.R ² = 0.723 SEE = 0.27401 Durbin-Watson = 1.583 F = 49.637**							

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า WLB 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน (B = 0.169, $p = 0.001$) ด้านครอบครัว (B = 0.186, $p = 0.000$) ด้านการเงิน (B = 0.184, $p = 0.000$) และด้านสติปัญญา (B = 0.179, $p = 0.000$) ส่งผลเชิงบวกต่อ QWL อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะด้านสติปัญญามีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.288$) ขณะที่ด้านเวลาไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (B = 0.053, $p = 0.200$) นอกจากนี้ ผลการตรวจสอบปัญหา Multicollinearity ของตัวแปรอิสระพบว่าทุกตัวแปร มีค่า Tolerance > 0.10 และ VIF < 10 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของสมการถดถอยจึงสามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ ดังนี้

$$QWL = 0.783 + 0.169 (WLB_1) + 0.186 (WLB_2) + 0.184 (WLB_4) + 0.179 (WLB_5)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของ WLB ที่มีต่อ QWL รายด้าน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
QWL 1 (Constant)	0.427	0.318		1.343	0.183		
WLB ₁	0.155	0.088	0.174	1.776	0.079	0.506	1.978
WLB ₂	0.049	0.086	0.054	0.569	0.571	0.546	1.830
WLB ₃	-0.023	0.072	-0.028	-0.325	0.746	0.634	1.578
WLB ₄	0.542	0.074	0.578	7.287	0.000**	0.772	1.295
WLB ₅	0.124	0.070	0.147	1.773	0.080	0.711	1.407
R = 0.757 R ² = 0.572 Adj.R ² = 0.548 SEE = 0.47729 Durbin-Watson = 1.571 F = 23.563**							
QWL 2 (Constant)	1.459	0.373		3.908	0.000**		
WLB ₁	0.075	0.103	0.091	0.730	0.467	0.506	1.978
WLB ₂	0.106	0.100	0.127	1.057	0.293	0.546	1.830
WLB ₃	0.104	0.084	0.137	1.233	0.221	0.634	1.578
WLB ₄	0.257	0.087	0.296	2.938	0.004**	0.772	1.295
WLB ₅	0.098	0.082	0.125	1.188	0.238	0.711	1.407
R = 0.557 R ² = 0.310 Adj.R ² = 0.271 SEE = 0.56059 Durbin-Watson = 1.533 F = 7.924**							
QWL 3 (Constant)	2.267	0.379		5.979	0.000**		
WLB ₁	0.070	0.104	0.089	0.674	0.502	0.506	1.978
WLB ₂	0.131	0.102	0.164	1.287	0.201	0.546	1.830
WLB ₃	-0.045	0.085	-0.062	-0.525	0.601	0.634	1.578
WLB ₄	-0.037	0.089	-0.044	-0.411	0.682	0.772	1.295
WLB ₅	0.270	0.083	0.362	3.236	0.002**	0.711	1.407
R = 0.467 R ² = 0.218 Adj.R ² = 0.173 SEE = 0.56918 Durbin-Watson = 2.034 F = 4.900**							
QWL 4 (Constant)	0.523	0.334		1.565	0.121		
WLB ₁	0.337	0.092	0.369	3.663	0.000**	0.506	1.978
WLB ₂	0.122	0.090	0.132	1.359	0.178	0.546	1.830
WLB ₃	0.056	0.075	0.067	0.746	0.457	0.634	1.578
WLB ₄	0.133	0.078	0.139	1.703	0.092	0.772	1.295
WLB ₅	0.227	0.073	0.263	3.092	0.003**	0.711	1.407
R = 0.740 R ² = 0.547 Adj.R ² = 0.522 SEE = 0.50133 Durbin-Watson = 1.817 F = 21.288**							

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	β			Tolerance	VIF
QWL 5 (Constant)	1.174	0.355		3.310	0.001**		
WLB ₁	0.235	0.098	0.278	2.401	0.018**	0.506	1.978
WLB ₂	0.246	0.095	0.286	2.576	0.012**	0.546	1.830
WLB ₃	-0.048	0.080	-0.062	-0.599	0.551	0.634	1.578
WLB ₄	0.090	0.083	0.101	1.084	0.281	0.772	1.295
WLB ₅	0.161	0.078	0.201	2.059	0.042**	0.711	1.407
R = 0.637 R ² = 0.405 Adj.R ² = 0.372 SEE = 0.53260 Durbin-Watson = 1.490 F = 11.997**							
QWL 6 (Constant)	-0.142	0.402		-0.353	0.725		
WLB ₁	0.197	0.111	0.183	1.783	0.078	0.506	1.978
WLB ₂	0.374	0.108	0.341	3.456	0.001**	0.546	1.830
WLB ₃	-0.150	0.091	-0.152	-1.655	0.101	0.634	1.578
WLB ₄	0.276	0.094	0.243	2.929	0.004**	0.772	1.295
WLB ₅	0.319	0.088	0.312	3.607	0.001**	0.711	1.407
R = 0.729 R ² = 0.531 Adj.R ² = 0.505 SEE = 0.60360 Durbin-Watson = 2.026 F = 19.944**							
QWL 7 (Constant)	-0.405	0.343		-1.181	0.241		
WLB ₁	0.170	0.095	0.164	1.803	0.075	0.506	1.978
WLB ₂	0.258	0.092	0.244	2.796	0.006**	0.546	1.830
WLB ₃	0.429	0.077	0.450	5.555	0.000**	0.634	1.578
WLB ₄	0.125	0.080	0.114	1.550	0.125	0.772	1.295
WLB ₅	0.054	0.075	0.055	0.716	0.476	0.711	1.407
R = 0.796 R ² = 0.633 Adj.R ² = 0.613 SEE = 0.51526 Durbin-Watson = 1.891 F = 30.416**							
QWL 8 (Constant)	0.964	0.423		2.278	0.025		
WLB ₁	0.114	0.117	0.123	0.976	0.332	0.506	1.978
WLB ₂	0.204	0.114	0.217	1.793	0.076	0.546	1.830
WLB ₃	0.101	0.095	0.119	1.062	0.291	0.634	1.578
WLB ₄	0.083	0.099	0.085	0.835	0.406	0.772	1.295
WLB ₅	0.178	0.093	0.203	1.916	0.059	0.711	1.407
R = 0.545 R ² = 0.297 Adj.R ² = 0.257 SEE = 0.63542 Durbin-Watson = 1.833 F = 7.438**							

เมื่อพิจารณารายด้าน จากตารางผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ในหลายด้านมีอิทธิพลต่อมิตินัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถสรุปผลรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านการเงินเพียงปัจจัยเดียว ($B = 0.542, p < 0.001$) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของรายได้และความมั่นคงทางการเงินในการส่งเสริมความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_1 = 0.427 + 0.542 (WLB_4)$$

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านการเงินเพียงปัจจัยเดียว ($B = 0.257, p = 0.004$) แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีความมั่นคงทางการเงินย่อมรับรู้บรรยากาศการทำงานในทางบวกมากยิ่งขึ้น สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_2 = 1.459 + 0.257 (WLB_4)$$

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านสติปัญญาเพียงปัจจัยเดียว ($B = 0.270, p = 0.002$) บ่งชี้ว่าความรู้สึกรู้สึกต่อการเติบโตทางปัญญาและโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ถึงโอกาสในการพัฒนาในงาน สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_3 = 2.267 + 0.270 (WLB_5)$$

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านการทำงาน ($B = 0.337, p < 0.001$) และด้านสติปัญญา ($B = 0.227, p = 0.003$) โดย WLB ด้านการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.369$) สะท้อนถึงการที่พนักงานมีงานที่สอดคล้อง ทำทนาย ความสามารถของพนักงานอย่างเหมาะสม สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_4 = 0.523 + 0.070 (WLB_1) + 0.270 (WLB_5)$$

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ได้รับอิทธิพลจาก WLB ด้านครอบครัว ($B = 0.374, p = 0.001$) ด้านการเงิน ($B = 0.276, p = 0.004$) และด้านสติปัญญา ($B = 0.319, p = 0.001$) โดยเฉพาะด้านครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ($\beta = 0.341$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงสนับสนุนจากครอบครัวมีส่วนส่งเสริมการสร้างปฏิสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_5 = 1.174 + 0.235 (WLB_1) + 0.246 (WLB_2) + 0.161 (WLB_5)$$

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านครอบครัว ($B = 0.374, p = 0.001$) ด้านการเงิน ($B = 0.276, p = 0.004$) และด้านสติปัญญา ($B = 0.319, p = 0.001$) โดยด้านครอบครัวมีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = 0.341$) สะท้อนว่าการมีชีวิตครอบครัวที่มั่นคงเอื้อต่อความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเป็นธรรมและเสมอภาคในองค์กร โดยเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_6 = -0.142 + 0.374 (WLB_2) + 0.276 (WLB_4) + 0.319 (WLB_5)$$

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน ได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญจาก WLB ด้านครอบครัว ($B = 0.258,$

$p = 0.006$) และด้านเวลา ($B = 0.429, p < 0.001$) โดยด้านเวลาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = 0.344$) แสดงให้เห็นถึงบทบาทของการจัดสรรเวลาและความยืดหยุ่นในการทำงานต่อความรู้สึกของพนักงานในการควบคุมชีวิตและงานได้ด้วยตนเอง สามารถเขียนสมการถดถอยพหุคูณได้ว่า

$$QWL_7 = -0.405 + 0.258 (WLB_2) + 0.429 (WLB_3)$$

(8) ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร ไม่พบตัวแปร WLB ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) อย่างไรก็ตาม WLB ด้านสติปัญญามีค่าใกล้เคียงระดับนัยสำคัญ 0.05 ($p = 0.059, \beta = 0.203$) อาจหมายความว่าพนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรส่งเสริมให้พวกเขาได้ใช้สติปัญญาและพัฒนาตนเองอย่างสมดุล มีแนวโน้มที่จะเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุน

ผู้วิจัยใช้การทดสอบทีแบบสองกลุ่มอิสระ (Independent Samples t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุน เกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างทั้งสองกลุ่มนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

5.1 ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 1 (H1): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและพนักงานสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุลชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 (H2): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและพนักงานสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุลชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ WLB ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สายงาน	จำนวน	μ	S.D.	t-test	P - value
สายงานหลัก	48	3.601	0.492	0.022	0.982
สายงานสนับสนุน	46	3.603	0.665		

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่าเฉลี่ยของสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 0.022, p = 0.982$) ที่ระดับ $p > 0.05$ หมายความว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุลชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2 ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 (H3): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 (H4): พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบ QWL ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สายงาน	จำนวน	μ	S.D.	t-test	P - value
สายงานหลัก	48	3.601	0.492	0.022	0.982
สายงานสนับสนุน	46	3.603	0.665		

จากการทดสอบสมมุติฐานพบว่า พนักงานสายงานหลักและพนักงานสายงานสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยของสมดุชีวิตและการทำงานใกล้เคียงกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.601 และ 3.603 ตามลำดับ ค่า t-test = 0.022 และค่า p-value = 0.982 ($p > 0.05$) หมายความว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างสองกลุ่ม โดยยอมรับสมมุติฐานที่ 3 (H3) ที่ว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสายงานหลักและสายงานสนับสนุนมีระดับสมดุชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล (Discuss the results)

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้ามีระดับสมดุชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตทั้งในมิติส่วนตัวและมิติของการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านสติปัญญาซึ่งเป็นองค์ประกอบของ WLB ที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.77$) และ QWL ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.75$) แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Van der Heijden et al. (2020) ที่พบว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการแข่งขันของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า WLB โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ QWL ($r = 0.847$, $p < 0.01$) โดยเฉพาะในด้านสติปัญญา การเงิน และด้านครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Aryee, Srinivas and Tan (2005) ที่ชี้ว่าการรักษาสมดุระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน เมื่อวิเคราะห์ผลเชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า WLB ด้านการทำงาน ครอบครัว การเงิน และสติปัญญา มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อ QWL โดยรวม โดยเฉพาะด้านสติปัญญาซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงที่สุด ($\beta = .288$) บ่งชี้ว่าการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ แสดงความเห็น และใช้ศักยภาพในงานส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถและมีบทบาทในการกำหนดทิศทางของงาน ขณะเดียวกัน WLB ด้านเวลาไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อ QWL โดยรวม อาจเนื่องจากพนักงานมีความยืดหยุ่นด้านเวลาอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ซึ่งอาจสะท้อนลักษณะเฉพาะขององค์กรอิสระที่มีระบบงานรองรับการบริหารเวลาส่วนบุคคลได้ดี อย่างไรก็ตาม WLB ด้านเวลายังมีอิทธิพลต่อ QWL ราย

ด้าน โดยเฉพาะภาวะอิสระจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus, Collins and Shaw (2002) ที่เห็นว่า ความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาช่วยลดความเครียดและเพิ่มความเป็นอิสระให้แก่พนักงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

สำหรับการวิเคราะห์ในรายด้านพบว่า QWL ด้านค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยได้รับอิทธิพลจาก WLB ด้านการเงิน ในขณะที่ QWL ด้านโอกาสในการพัฒนาและความมั่นคงในงาน ได้รับอิทธิพลจาก WLB ด้านสติปัญญาและการทำงาน เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Choi and Kim (2012) ที่ชี้ว่า ปัจจัยด้านการเงินและโอกาสในการพัฒนาเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่าพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุนไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ WLB และ QWL ซึ่งสะท้อนการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีความเสมอภาคและทั่วถึงตามหลักธรรมาภิบาล สอดคล้องกับข้อเสนอของ State Services Commission (2005) ที่ระบุว่า ความเท่าเทียมในการปฏิบัติงานช่วยให้พนักงานทุกกลุ่มมีประสบการณ์การทำงานที่มีคุณภาพไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันว่า การส่งเสริมสมดุลชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะในมิติของการพัฒนาและใช้ศักยภาพของบุคลากร ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอิสระของรัฐ เพื่อดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ด้านสติปัญญา การเงิน ครอบครัว และการทำงาน มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ดังนั้น องค์กรควรดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริม WLB ในมิติดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ การจัดโครงการอบรมเสริมทักษะเฉพาะทางที่พนักงานสามารถเลือกได้ตามความสนใจ เช่น การจัดทำ knowledge sharing การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านออนไลน์ เพื่อส่งเสริม WLB ด้านสติปัญญา การวางนโยบายสวัสดิการด้านการเงิน เช่น การจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ภายในองค์กร การให้คำปรึกษาทางการเงินโดยผู้เชี่ยวชาญ และการเปิดโอกาสให้กู้ยืมฉุกเฉินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อส่งเสริม WLB ด้านการเงิน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว เช่น วันครอบครัว (Family Day) และการพิจารณาเพิ่มวันลาเพื่อดูแลครอบครัวในสถานการณ์จำเป็น เพื่อส่งเสริม WLB ด้านครอบครัว นอกจากนี้ ควรมีการทบทวนการจัดสรรภาระงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของพนักงานแต่ละราย เพื่อลดปัญหางานล้นเกินของพนักงาน โดยอาจเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินภาระงานประจำปีอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริม WLB ด้านการทำงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่องและลดอัตราการลาออกของพนักงานในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

แม้ว่างานวิจัยนี้จะนำเสนอข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ในบริบทขององค์กรอิสระ

ของรัฐ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดบางประการโดยเฉพาะการศึกษาที่จำกัดเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการในสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตอาจขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรอิสระประเภทอื่น เพื่อเปรียบเทียบลักษณะเฉพาะของ WLB และ QWL ในแต่ละบริบทองค์กร นอกจากนี้ อาจนำแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการผสมผสานระหว่างวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของพนักงาน เพื่อประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและพัฒนามาตรการส่งเสริมสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้อย่างเหมาะสม

องค์ความรู้การวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรอิสระของรัฐ: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ผลการศึกษานี้ไม่เพียงสะท้อนให้เห็นระดับความสมดุลชีวิตและการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรอิสระแห่งหนึ่งของรัฐเท่านั้น หากยังสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่มีคุณค่าในเชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ โดยองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การยืนยันความเชื่อมโยงเชิงบวกระหว่าง WLB และ QWL ในบริบทขององค์กรอิสระของรัฐ

งานวิจัยพบว่า WLB โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับ QWL โดยเฉพาะด้านสติปัญญา การเงิน และด้านครอบครัว ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่เคยได้รับการศึกษาในเชิงลึกมากนักในบริบทของหน่วยงานรัฐลักษณะพิเศษเช่นนี้ ผลการวิจัยนี้จึงช่วยเติมเต็มช่องว่างองค์ความรู้ด้าน HRM ของภาครัฐ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีโครงสร้างอิสระและภารกิจเฉพาะทาง

2. การจำแนกมิติของ WLB ที่ส่งผลต่อ QWL อย่างชัดเจน

งานวิจัยนี้พบว่า WLB ในด้านสติปัญญาเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อ QWL โดยรวม รองลงมาคือด้านครอบครัว การเงิน และการทำงาน ขณะที่ด้านเวลาไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสามารถในการพัฒนาตนเอง การได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ ในการพัฒนาสติปัญญา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริม QWL ของพนักงานระดับปฏิบัติการมากกว่าการจัดการเวลาเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและภาระงานสูงในองค์กรอิสระของรัฐ

3. ข้อค้นพบว่า WLB และ QWL ระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างระดับของ WLB และ QWL ของพนักงานสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ซึ่งเป็นข้อมูลที่ขัดแย้งกับสมมติฐานทั่วไป และชี้ให้เห็นถึงความเป็นธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กรอิสระของรัฐในกรณีศึกษานี้ ซึ่งอาจสะท้อนถึงการมีโครงสร้างการบริหารที่ให้ความเสมอภาคระหว่างสายงานมากกว่าหน่วยงานอื่น

Reference

- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146.
- Bhende, P., Parab, M., & Kulkarni, R. (2020). Work-life balance and quality of work life: A study of employees in service sector. *Studies in Indian Place Names*, 40(1), 121–130.
- Bhende, P., Patil, P. S., & Shaikh, A. (2020). Work-life balance and quality of work life among employees. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(4), 499–505.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. (2001). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New Jersey: Prentice Hall.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human Resource Management* (5th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work–family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355.
- Choi, S. B., & Kim, K. (2012). Work environment and employees' well-being: The role of perceived safety and health promotion. *Journal of Safety Research*, 43(5–6), 329–340.
- Czerwińska-Lubszczyk, A., & Byrtek, N. (2024). Work-life balance in SME sector and large enterprises. *Management Systems in Production Engineering*, 32(1), 24–32.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- De Cieri, H., Holmes, B., Abbott, J., & Pettit, T. (2002). Achievements and challenges for work–life balance strategies in Australian organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 13(2), 273–294.
- Department of Labour of New Zealand. (2006). *Work-life balance in New Zealand: A Snapshot of Employee and Employer Attitudes and Experiences*. Wellington, New Zealand: Department of Labour.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.

- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Hasan, N., Jawaad, M., & Butt, M. (2021). The influence of person–job fit, work–life balance, and work conditions on organizational commitment: Investigating the mediation of job satisfaction in the private sector of the emerging market. *Sustainability*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). London: Pearson Education.
- Hongsaeng, P. (2012). *Human Resource Management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizational Development and Change*. St. Paul, MN: West Publishing.
- Immak, B. (2015). *Quality of work life and organizational commitment of employees in an electronic parts manufacturing company in the eastern region*. Master's thesis. Chonburi: Burapha University. [In Thai].
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human Resource Management* (7th ed.). Boston, MA: Irwin/McGraw-Hill.
- King Prajadhipok's Institute. (2020). *Roles and powers of independent organizations under the Constitution*. Bangkok: King Prajadhipok's Institute. [In Thai].
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2002). *Principles of Marketing* (11th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Kumari, N., & Sharma, A. K. (2019). Work-life balance and job satisfaction: A review of literature. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE)*, 8(9S3), 765–768.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Merrill, D., & Merrill, R. (2003). *Life Matters: Creating a Dynamic Balance Of Work, Family, Time, and Money*. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Phongatchat, P. (2006). *Modern Human Resource Management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].
- Putra, K. A. (2023). Work-life balance and psychological well-being in early adult single women. *Jurnal Sosio Humaniora*, 14(1), 1–10.

- Sangdara, S. (2018). *The relationship between quality of work life and organizational commitment of personnel at the Bangkok Juvenile Observation and Protection Center*. Master's thesis. Bangkok: Silpakorn University. [In Thai].
- Sangsavang, S. (2016). *Factors affecting the quality of work life of private company employees in Nakhon Ratchasima Province*. Master's thesis. Nakhon Ratchasima : Nakhon Ratchasima Rajabhat University. [In Thai].
- Singhareuk, W. (2021). *Creative human resource management of savings cooperatives in Thailand*. Doctoral dissertation. Bangkok: Silpakorn University. [In Thai].
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: A quality-of-life model. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 1–17.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- State Services Commission. (2005). *Work-life Balance: A Resource for the State Services*. Wellington, New Zealand: State Services Commission.
- Thipso, C. (2007). *Work-life balance creation of employees in business organizations*. Master's thesis. Bangkok: Thammasat University. [In Thai].
- Trade Competition Commission of Thailand. (2018). *Regulation on Human Resource Management of the Trade Competition Commission Office B.E. 2561 (2018)*. Retrieved from <http://www.tcct.go.th>
- Wailom, W. (2020). *Quality of work life management of employees in local administrative organizations*. Master's thesis. Mahasarakham: Mahasarakham University. [In Thai].
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life* (Vol. 1, pp. 91–104). New York: Free Press.