



ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

INFLUENCES OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT
ON THE QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN ICE CREAM
MANUFACTURING COMPANY

ศักดินนท์ จุ้ยชุม¹ และ กล้าหาญ ณ น่าน^{1*}

Sakdinon Chuichum¹ and Khahan Na-Nan^{1*}

Received 29 December 2022

Revised 8 March 2023

Accepted 1 June 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการของบริษัทผลิตไอศกรีมแห่งหนึ่ง จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 13 ปีขึ้นไป และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและองค์ประกอบทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

¹ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

E-mail: sakdinon_j@mail.rmutt.ac.th, *Corresponding Author, E-mail: khahan_n@rmutt.ac.th



Abstract

The objective of this study was to examine the influences of work-life balance and work environment on the quality of work life of employees in ice cream manufacturing company. The samples used in this study comprised 227 employees of an ice cream manufacturer. The instrument used to collect data was a questionnaire that passed assessment in terms of content validity and reliability. The statistics used to analyze data was multiple linear regression.

The results revealed that most of the respondents were female, aged over 35 years old, having undergraduate education; earning monthly income of 15,000 - 20,000 Baht and having more than 13 years of work experience. The study also found that the intellectual aspect of work-life balance affected the employees' quality of work life at a statistically significant level of .05. Additionally, two particular components of work environment, namely physical environment and social environment had effects on the employees' quality of work life at a statistically significant level of .05.

Keywords: Work-life balance, Work environment, Quality of work life

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเติบโตและขยายธุรกิจเพื่อการแข่งขันที่มากขึ้น ส่งผลให้พนักงานวัยทำงานทุกอาชีพล้วนต้องทำงานหนักมากขึ้น หลายคนจึงเกิดภาวะความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน จึงทำให้มีผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานและส่งผลกระทบต่อองค์กรอีกด้วย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ขั้นตอนการทำงานของพนักงานในทุกขั้นตอน หากพนักงานไม่มีความสุขในงานที่ทำ อาจส่งผลทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพหรือพนักงานอาจจะลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจว่าพนักงานมีความต้องการอย่างไร ต้องใส่ใจเรื่องสิ่งแวดล้อมของการทำงานปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อลดปัญหาได้แก่ การขาดงาน การออกจากงานที่ทำ และเป็นการสนับสนุนให้พนักงาน ได้ทำงานแบบมีคุณภาพอย่างเต็มที่

การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีส่วนสำคัญที่ทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณภาพ ทำให้มีส่วนช่วยให้เกิดความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความมั่นคงทั้งในชีวิตส่วนตัว องค์กรและประเทศชาติ ถ้าคนในสังคมเข้าใจและเห็นความสำคัญก็จะสามารถสร้างความสมดุลรอบด้านได้ จะทำให้พวกเขาเหล่านี้กลายเป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับคุณภาพชีวิตที่ดี และจะทำให้ในสังคมที่มีคนคุณภาพอยู่จำนวนมากก็จะกลายเป็นสังคมคุณภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน สามารถประเมินการได้ว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิต ครอบครัว และการทำงานมี



ความเพียงพอต่อความต้องการหรืออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ความสมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัว และงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตและครอบครัวมีเพียงพอต่ออุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้น จึงเป็นความสามารถที่ทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากรได้ (Voydanoff, 2005)

สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความพึงพอใจ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นตามไปด้วย ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น แต่ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ อาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บั่นทอนทางกายรวมทั้งทางจิตใจ (สวรัตน์ สวธนไพบุลย์, 2548)

จากที่มาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีสนใจที่จะศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม

ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้อตนเองทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่ดี มีคุณธรรม โดยคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม (อัญชลีพร พูลเขตนคร, 2557) ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพได้รับการดูแลที่ดี ตอบสนองความต้องการของบุคคลด้านร่างกาย และจิตใจจากสภาวะที่ต่างกัน ความต้องการของบุคคลจึงถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ถ้าบุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขและมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจก็สามารถเผชิญกับปัญหาทุกสภาวะสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและปัญหาที่ซับซ้อนได้ พร้อมทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง (นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556)



นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ยังสามารถวัดระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพมั่นคงและก้าวหน้ามีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี (วรรณ วรชง, 2558) สิ่งต่าง ๆ ที่สนองต่อความสุขรวมถึงความพอใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานยังนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความผูกพันในองค์กรได้ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่าง ๆ นอกจากนี้ยังส่งผลทำให้อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในงานที่ทำลดลง (Hackman and Suttle , 1977)

Umstot (1984 อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551, น. 14) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความเสมอภาค เพราะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองสิ่งที่ต้องการพื้นฐานของผู้ที่ทำงานด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพอใจต่อการทำงานและการสร้างสิ่งจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงานอีกด้วย

2. โอกาสในการที่ใช้ความสามารถของตนเอง และความก้าวหน้าของตนเอง เป็นผลโดยตรงจากการออกแบบให้งานมีคุณค่า โดยที่ลักษณะงานที่ดีนั้นจะต้องมีอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง ที่สร้างความรับผิดชอบในส่วนของงานที่ทำและจะต้องมีการแจ้งผลของการทำงานนั้นต่อผู้ทำงานนั้น ได้รับทราบและผู้ทำงานทุกคนนั้นจะได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องเรียนรู้เพิ่มเติมขึ้นไปอีกเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือสภาพการติดต่อสื่อสารกันภายในสังคมระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นคือสิ่งสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท โดยที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมแต่ละบุคคลได้ องค์กรยังสามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร และสร้างมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้เพื่อให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรและผู้ทำงาน

4. ลัทธิธรรมนุญนิยมขององค์กร องค์กรจะมีระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะให้สิทธิของพนักงานหลาย ๆ อย่าง เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน สิทธิในการมีกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองรวมถึงมีการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีอิสระ

5. การใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวนั้น ได้แก่ การใช้ชีวิตกับครอบครัวและกลุ่มเพื่อนถือว่าเป็น



ส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด การมีสิ่งกีดขวางซึ่งเกิดจากงานที่ได้ทำ

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานของบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จากแนวคิดของ Walton (1974 อ้างถึงใน วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555, น. 10) ที่แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ โดยได้นำเกณฑ์มาพิจารณาตามบริบทของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ปรับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับพนักงานบริษัทที่ต้องการศึกษา โดยได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง การที่บริษัทได้จ่ายค่าจ้างอย่างเป็นธรรม และเงินเดือนอย่างเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันให้แก่พนักงาน
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่มีการจัดการอย่างถูกต้อง อำนวยต่อการทำงานและสุขภาพร่างกายกับการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่พนักงานจะได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการได้รับความรู้ ได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน รวมถึงการใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มศักยภาพ
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การที่พนักงานจะได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือในระหว่างการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจและการสนับสนุนเรื่องต่าง ๆ จากหัวหน้างาน

สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสภาพจิตใจที่ดีที่ได้รับมาจากการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและองค์กร ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันด้านโอกาสของ ผู้ใช้แรงงาน ในสภาวะปัจจัยสภาพสังคมและสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป มีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัวและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อีกทั้งลักษณะการทำงานของ คนในปัจจุบัน ต้องทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ในขณะที่เดียวกันต้องแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงก่อให้เกิดความเครียดความเหนื่อยล้า และส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตดูแล ทำให้ผลต่อคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในท้ายที่สุด ทำให้ในปัจจุบันองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต



กับการทำงานให้กับพนักงานมากยิ่งขึ้น (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคลที่จะสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่จะดำรงอยู่ท่ามกลางบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความพึงพอใจในชีวิตและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน (สมชัย ปราบริทธิ์, 2561) ความสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การให้ความสำคัญในการทำงานที่ทำให้คุณภาพชีวิตและการใช้ชีวิตส่วนตัวสอดคล้องโดยที่การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องทำ แต่ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพยายามรักษาสภาพความสมดุลของความสัมพันธ์กับคนภายในครอบครัว และภายในสังคมให้มีความสอดคล้องกันด้วย (Delamotte & Takezawa, 1984)

ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556) ได้อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคล และชีวิตส่วนตัว ว่าการทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ภายใต้มาตรฐานการครองชีพ ในขณะที่ทำงานมากเกินไปอาจเกิดผลในทางลบของคนที่ได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพ หรือชีวิตส่วนตัว ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นจึงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว ทั้งต่อตนเองและยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคม

Greenhaus et al. (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือ การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้การทำงานออกมา มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลในทางจิตวิทยา ทั้งทางด้านการทำงานและครอบครัว ทั้งนี้เพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัวที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานได้มีชีวิตการทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันซึ่งจะเกี่ยวกับการแบ่งเวลาสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของตนเองและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว หรือการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ (Walton, 1973) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้นเป็นความสามารถในการบริหารและการจัดการเวลาของแต่ละบุคคลกับการทำงานและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือการสร้างสัมพันธ์ภาพกับคนในครอบครัว (ฉัตรภรณ์ กาทองพุง, 2560) รวมทั้ง เป็นความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงาน ให้มีความกลมกลืนต่อกัน โดยไม่



ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และองค์การในการทำงาน (สรราวลี แสงแสวง, 2559)

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จากการศึกษางานองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) เนื่องจากมีการศึกษาถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานของบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ตามแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003) โดยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน คือ หน้าที่ อาชีพและงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์
2. ด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว คือ การสร้างความสุขของบุคคลเพื่อไปสู่ความสำเร็จที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขกับการมีส่วนร่วมในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจทุกอย่างของชีวิต เพราะฉะนั้นความสมดุลที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องสมดุลกับด้านอื่น ๆ ในชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะใช้ชีวิตในปัจจุบันได้ รวมถึงในอนาคต ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ คนในครอบครัว และส่วนของเวลาในการใช้ชีวิต
5. ด้านสติปัญญา คือ การสร้างสมดุลให้กับชีวิต เนื่องจากชีวิตเรานั้นไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ และสิ่งที่เราควรต้องทำ และเป็นการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การปรับรูปแบบการบริหารจัดการ เวลาของการทำงานและการดำเนินชีวิตกับตนเอง ครอบครัวและสังคม รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดข้อขัดแย้งกัน หากบุคคลสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ จะสามารถส่งผลและช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จและความมั่นคงก้าวหน้าต่อองค์การและสังคมในที่สุด

สภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานคือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรืออาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานก็ได้เช่นเดียวกัน อาจเป็นสิ่งที่ชีวิตและไม่มีชีวิตก็ได้ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือเป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันที่มีผลต่อบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (वलันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) โดยสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ อากาศ ฝุ่นละออง สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อตัว

พนักงานทั้งสิ้น ซึ่งในบางองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ แนวทางในการทำงาน ระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรม (James & Jones, 1974)

ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของพนักงาน เช่น การปฏิบัติงานตามจุดต่าง ๆ การอ่านหนังสือ ซึ่งสภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว จะส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับการรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงานโดยสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ ก็จะส่งผลทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ

คิวพร โปทยานนท์ (2554) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยได้มีการบูรณาการจากคำจำกัดความ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาส่วนของสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงาน ประกอบด้วย การมีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานถูกจัดไว้เป็นอย่างดี สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวนหรือเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ มีสภาพอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ครบถ้วน พร้อมใช้งาน และสะดวกแก่การใช้งาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือการสนับสนุนภายในองค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีที่บุคคลในองค์กรมีต่อกัน ทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มก็ได้ พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งทางกาย วาจา ใจ มีความพึงพอใจและมีความสุขที่อยู่ร่วมกันในองค์กร พนักงานรู้สึกปลอดภัยและรู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคมและองค์กร กล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ นอกจากนี้ ยังรวมถึง การที่องค์กรให้การสนับสนุนในด้านการทำงาน ด้านวิชาการ และกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ มีการพึ่งพาอาศัยกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิดความรู้สึกทางจิตใจของพนักงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีการชวนช่วยศึกษา หาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม มีการเพิ่มทักษะในการพัฒนาตนเองและพัฒนาอยู่เสมอ

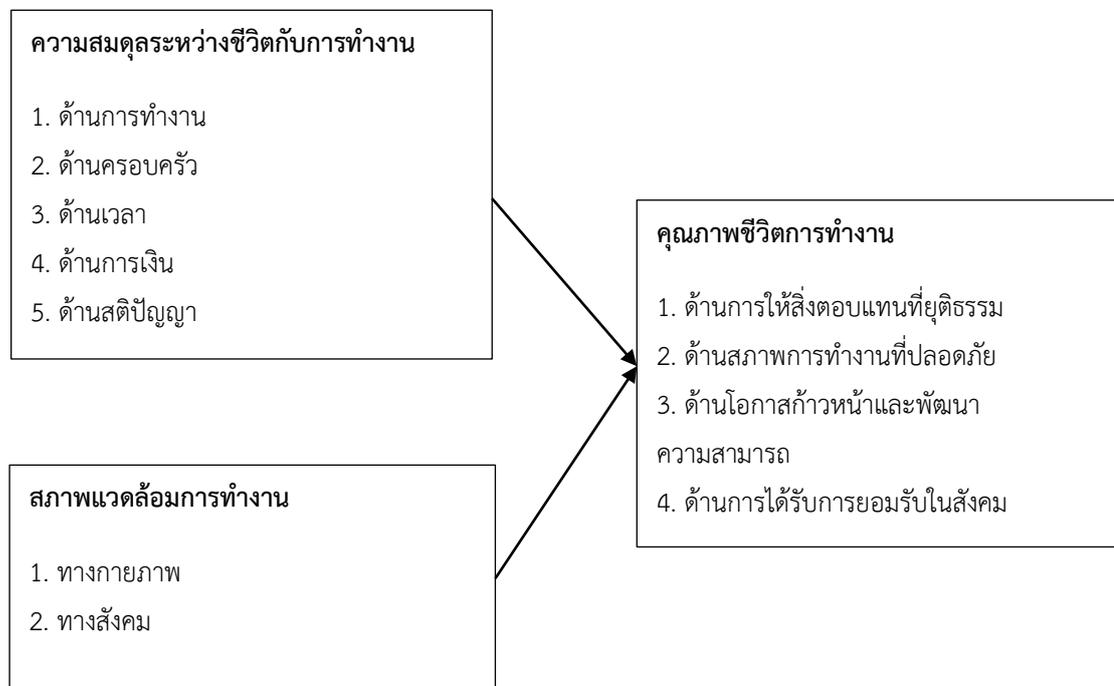
จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานตามงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) เนื่องจากมีความครอบคลุมและสอดคล้องกับการทำงานของบริษัทที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา โดยได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงานออกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือ สภาพอากาศ พื้นที่ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป รวมถึงสิ่งทีพนักงานสร้างขึ้นในบริเวณที่ทำงานอยู่

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม คือ ผู้คนที่อยู่รอบ ๆ ตัวของพนักงานโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น หรืออาจมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเป็นสิ่งที่ชีวิตและไม่มีชีวิต สิ่งมองเห็นและไม่เห็น ระยะเวลาการทำงานแต่ละวัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคมหรือวัฒนธรรม รวมถึงความร้อน แสงสว่าง รังสี เสียง ฝุ่นละอองที่กระจุกกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ด้วยวิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผลิตไอศกรีมของบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้ง จำกัด จำนวนทั้งหมด 521 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 227 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ

.....→
โดยจะทำการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยการให้กลุ่มตัวอย่างสแกน QR Code เพื่อตอบแบบสอบถาม

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) > 0.50 และเมื่อได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแต่ละด้านด้วยค่า Cronbach's Alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเท่ากับ 0.82 ตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.87 ตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ จำนวน 35 ข้อ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ มีจำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา จำนวน 14 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's scale) ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม จำนวน 9 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่กำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) การแปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ยที่มี 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม จำนวน 12 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560)



การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำสถิติมาใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบ Enter ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรความ และค่า Cronbach's Alpha ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	ความคิดเห็น		
	Mean	SD	แปรความ
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน			
1. ด้านการทำงาน	3.22	.73	ปานกลาง
2. ด้านครอบครัว	3.87	.86	มาก
3. ด้านเวลา	3.70	.83	มาก
4. ด้านการเงิน	3.83	.89	มาก
5. ด้านสติปัญญา	3.63	.76	มาก
ภาพรวม (Cronbach's Alpha = .911)	3.63	.70	มาก
สภาพแวดล้อมการทำงาน			
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.57	.82	มาก
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม	3.61	.77	มาก
ภาพรวม (Cronbach's Alpha = .907)	3.60	.76	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน			
1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.74	.86	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.00	.84	มาก
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.78	.81	มาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	3.83	.78	มาก
ภาพรวม (Cronbach's Alpha = .914)	3.84	.73	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งหมด 227 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 59.47 เป็นผู้ที่มียุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 67.84 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 มีรายได้ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.07 และมีอายุการทำงาน 13 ปีขึ้นไป จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	92	40.53
หญิง	135	59.47
2. อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 25 ปี	9	3.96
26 - 30 ปี	29	12.78
31 - 35 ปี	35	15.42
35 ปีขึ้นไป	154	67.84
3. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา/ปวส.	76	33.48
ปริญญาตรี	97	42.73
สูงกว่าปริญญาตรี	54	23.79
4. รายได้		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	47	20.70
15,000 - 20,000 บาท	66	29.07
20,001 - 25,000 บาท	30	13.22
25,001 - 30,000 บาท	35	15.42
30,001 บาทขึ้นไป	49	21.59
5. อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	11	4.85
1 - 3 ปี	9	3.96
4 - 6 ปี	23	10.13
7 - 6 ปี	24	10.57
10 - 12 ปี	52	22.91
13 ปีขึ้นไป	108	47.60

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน ดังแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std.Error of the Estimate	R ² Change
1	0.49	0.24	0.22	0.65	0.23

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.49 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 5 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 24% ส่วนที่เหลืออีก 76% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีค่าความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.65

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานรายด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficient		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.02	0.24		8.51	0.00*		
ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
1. ด้านการทำงาน	0.03	0.07	0.03	0.42	0.68	0.67	1.50
2. ด้านครอบครัว	0.03	0.10	0.03	0.27	0.78	0.27	3.75
3. ด้านเวลา	0.12	0.12	0.13	0.97	0.34	0.19	5.29
4. ด้านการเงิน	0.10	0.09	0.12	1.08	0.28	0.27	3.73
5. ด้านสติปัญญา	0.22	0.09	0.23	2.34	0.02*	0.37	2.74

a. Dependent variables: คุณภาพชีวิตการทำงาน, adjusted R² 0.22, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการทำงาน มีค่า p = .68 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านครอบครัว มีค่า p = .78 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 ดังนั้นความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านเวลา มีค่า $p = .34$ ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านการเงิน มีค่า $p = .28$ ซึ่งมีความมากกว่า .05 ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลรวมระดับความคิดเห็นในด้านสติปัญญา มีค่า $p = .02$ ซึ่งมีน้อยกว่า .05 ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 24 (adjusted $R^2 = 0.22$) (ดังตารางที่ 3)

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ดังแสดงตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	R ² Change
1	0.58	0.34	0.33	0.60	0.34

จากตารางที่ 5 พบว่าตัวแปรทุกตัวของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.58 ค่าความเป็นไปได้ของการพยากรณ์เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดรวมกัน 2 ตัวมีความแม่นยำในการพยากรณ์ 34% ส่วนที่เหลืออีก 66% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ และมีความคลาดเคลื่อนจากตัวแปรตามเท่ากับ 0.60

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณขั้นตอนสุดท้ายโดยวิธี Enter ของสภาพแวดล้อมการทำงานรายด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficient			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.80	0.19		9.33	0.00*		
สภาพแวดล้อมการทำงาน							
1. ทางกายภาพ	0.21	0.09	0.23	2.36	0.02*	0.31	3.22
2. ทางสังคม	0.26	0.09	0.38	3.88	0.00*	0.31	3.22

a. Dependent variables: คุณภาพชีวิตการทำงาน, adjusted R^2 0.33, * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า

1. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ มีค่า $p = .02$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $.05$ ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

2. ผลรวมระดับความคิดเห็นของสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคม มีค่า $p = .00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า $.05$ ดังนั้น สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และสามารถอธิบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 34 (adjusted $R^2 = 0.33$) (ดังตารางที่ 5)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 24 (adjusted $R^2 = .22$) โดยสามารถอธิบายได้ว่า สติปัญญาเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้ แสดงออกได้ถึงสติปัญญา การแสดงออกที่สื่อออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น ความรวดเร็ว คล่องแคล่ว การคิดแก้ปัญหาและการปรับตัวของบุคคลนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัทก่อสร้าง และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญามีอิทธิพลมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีสติปัญญาสูงจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า สามารถแก้ปัญหาได้ดี และสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิด สมชัย ปราบริทธิ์ (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานนับว่าเป็นความสามารถในการบริหารของแต่ละบุคคล อันจะสามารถรักษาคุณภาพในการจัดสรรบทบาท หน้าที่ ภาระความรับผิดชอบของตนท่ามกลางบทบาทการดำเนินชีวิตที่หลากหลาย ทั้งทางด้านการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ให้มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน เป็นการจัดสรรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละวันให้ลงตัว การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเป็นสิ่งที่ต้องฝึกฝนและอาศัยประสบการณ์ สิ่งที่ควรทำเป็นอย่างแรกคือการเปลี่ยน ทัศนคติในเรื่องการบริหารเวลาให้มีความสำคัญ โดยการจัดสรรเวลาในการทำงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดความสมดุลที่พอดี ธีระ กนกกาญจนรัตน์ (2556)



2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด สามารถอธิบายสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมได้ร้อยละ 34 (adjusted R² = .33) กล่าวได้ว่า สังคมมีบทบาทและมีความสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น จะต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หากพนักงานอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ก็จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีตามไปด้วย และเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานดี ก็จะทำให้คุณภาพของงานก็ดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางกายภาพและสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องมาจากพนักงานจะต้องมีการเข้าสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน การเข้าสังคมจึงกลายเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้ชีวิตคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับแนวคิด ศิวพร โปทยานนท์ (2554, น. 28) พบว่า สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานหรืออาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานก็ได้เช่นเดียวกันในทางกลับกันหากมีความรู้ที่ที่จะปฏิบัติงานแต่สภาพแวดล้อมไม่อำนวยที่จะปฏิบัติงานได้ เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอดเวลา ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ขาดสมาธิ รู้สึกไร้ค่า ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ หรืออาจก่อให้เกิดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน สิริอร วิชชาวุธ (2548)

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการเพิ่มทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การจัดให้พนักงานฝึกอบรมเพิ่มเติมในสายงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีความรู้รอบด้านและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้ อีกทั้ง ยังสามารถช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้แก่พนักงานและทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีความก้าวหน้า หรือมีให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานที่ตนเองปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทั้งทางด้านกายภาพและทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น บริษัทควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมภายในสำนักงานเอื้อต่อการเรียนรู้และเกิดความรู้สึกรัก



ผ่อนคลาย เช่น การจัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมทั้ง การจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ครบถ้วน ทันสมัย สะดวกกับการใช้งานเสมอ รวมทั้ง ควรสนับสนุนทั้งทางด้านวิชาการและทางด้านกิจกรรม เช่น การจัดฝึกอบรม การจัดประชุมต่าง ๆ กิจกรรมสานสัมพันธ์ในหมู่พนักงาน ทั้งนี้ เพื่อให้พนักงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมองในการทำงาน รวมทั้ง เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกันในกลุ่มพนักงาน หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธีระ กนกกาญจนรัตน์. (2556). *เช็มทิศ SME: Work-life balance ปรับแนวคิดสำหรับชีวิตและการทำงาน*. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/business/370700>.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม จังหวัดนนทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). *Work and life balance สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*. สืบค้นจาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- ประทุมพร ทองอัฐ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). *สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย*. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- วรรณภา วงษ์ธง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- वलันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.



- ศิริพร โปทยานนท์. (2554). *พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สมชัย ปราภรัตน์. (2561). *ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ในจังหวัดสงขลา. ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (527-538)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรราวลี แซงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สรวรัตน์ สวธน์ไพบูลย์. (2548). *ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลีพร พูลเขตนคร. (2557). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- Delamotte, Y., & Takesawa, S. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Switzerland: International Labour Organization.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Hackman, R. J. & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: behavioral science approach to organizational change*. Santa Monica: Goodyear.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81, 1096-1112.
- Merrill, A. R., & Merrill, R. (2003). *Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: McGraw-Hall.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloane management Review*, 15(1), 11-21.