ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

โดย นายภพ นาให้ผล

ได้รับการอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุสาหกรรมและองค์การ

_____คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์

(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภัคดี)

คณะกรรมการการสอบสารนิพนธ์

_____ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์)

_____กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

นายภพ นาให้ผล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นายภพ นาให้ผล
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชณ์
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.504)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 106 หน้า)

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ

_____อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mr.Phop Nahaipol
Master Project Title : Relationship between Work-Life Balance and Organizational Commitment of Employees in the Payroll Outsourcing Services Companies
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Assoc. Prof. Chawanee Pongsapitch
Academic Year : 2024

Abstract

This research aims to 1) study the level of work-life balance and organizational commitment of employees in the payroll outsourcing service companies 2) study the relationship between work-life balance and organizational commitment of employees in the payroll outsourcing service companies. The samples used in the research consisted of 404 employees in the payroll outsourcing service companies. The instrument used in the research was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson product-moment correlation coefficient. The results of the research indicated that 1) overall, work-life balance and organizational commitment of employees in the payroll outsourcing service companies were at a high level 2) overall work-life balance was positively related to organizational commitment with a statistical significance level of .01 at a moderate level (r=.504).

(Total 106 pages)

Keywords : Work-Life Balance, Organizational Commitment

_____Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์เอาใจใส่เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชณ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนแนะแนวทางในการปฏิบัติและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในทุกขั้นตอน และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณที่ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นจะขอกล่าวไว้เป็นคุณูปการต่อการศึกษาในงานสารนิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ และ ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายสนับสนุนลูกค้า นาย กรสิทธิ์ ตันสกุล ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสามท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบให้คำแนะนำ เสนอข้อคิดเห็น และประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่กรุณาเป็นประธานการสอบป้องกันสารนิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล ที่กรุณาเป็นกรรมการการสอบป้องกันสารนิพนธ์

ขอขอบคุณ พนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ เจ้าของงานวิจัย หนังสือ วารสาร และบทความ ทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่สนับสนุนในด้านการศึกษาอย่างเต็มที่ รวมทั้งให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุกๆ เรื่องตลอดมา

ภพ นาให้ผล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	8
2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ	16
2.3 บริบทเกี่ยวกับบริการจัดการเงินเดือน	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	37
2.6 สมมติฐานการวิจัย	41
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	42
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	44
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	53

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 55

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ 59

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย 63

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 65

5.1 สรุปผลการวิจัย 66

5.2 อภิปรายผลการวิจัย 68

5.3 ข้อเสนอแนะ 72

บรรณานุกรม 74

ภาคผนวก ก 82

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

ภาคผนวก ข 86

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

ภาคผนวก ค 92

การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ภาคผนวก ง 99

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 100

ประวัติผู้วิจัย 108

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า
ตารางที่ 3-1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท 44
ตารางที่ 3-2 จำนวนข้อคำถามความผูกพันต่อองค์การ 45
ตารางที่ 3-3 ข้อคำถามจากความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 46
ตารางที่ 3-4ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 49
ตารางที่ 3-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 49
ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 54
ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมและรายด้าน 55
ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาจำแนกรายข้อ 56
ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม 57
ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ 58
ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน 59
ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านอารมณ์จำแนกรายข้อ 60
ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ 61
ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน 62
ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ 63
ตารางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน 68

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ หน้า
ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ 87
ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work/Life Balance) 89
ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation แลค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน 93
ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation แลค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ 95
ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรายด้านและภาพรวม 98
ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การรายด้านและภาพรวม 98

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ผู้คนขับเคลื่อนชีวิตด้วยการทำงานเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต ในการดำเนินกิจการของธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ องค์การต้องจัดสรรทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญ องค์การต้องกำหนดเป้าหมาย ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีวัฒนธรรมองค์การที่ดี และเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของพนักงานเองก็จำเป็นต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อสร้างผลงานที่โดดเด่นและสามารถปฏิบัติงานในองค์การต่อไปได้ การทุ่มเททำงานอย่างหนักอาจส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน เพราะต้องให้เวลากับการทำงานมากขึ้น หรือทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ ทำให้พนักงานจำนวนไม่น้อยเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงานที่ต้องแข่งขันกับเวลา ทำงานซ้ำซากจำเจ และทำงานหนักเกินกว่าค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน ลางาน หรือลาออกของพนักงานเพิ่มมากขึ้น (วิชุดา, 2564)

การทำงานในรูปแบบที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นกลไกสำคัญขับเคลื่อนให้พนักงานมีทั้งความสุข ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ มีความผูกพันต่อองค์การ (อนิสา, 2566) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบไปด้วย ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) เป็นการแบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างงาน ชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) เป็นความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะส่งผลให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ลดความเครียด มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกค้า มีชีวิตส่วนตัวที่ลงตัว มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้องค์การรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้ ลดการลาออก ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างภาพลักษณ์องค์การที่ดี (เธียรไชย, 2565)

ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ พนักงานต้องมีความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์การ เต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนนโยบาย กลยุทธ์ และการตัดสินใจขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยลง มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ทุ่มเท ตั้งใจ กล้าคิด กล้าทำ กล้าเสนอแนะแนวคิดใหม่ มอบบริการลูกค้าที่ดี ประทับใจ เป็นตัวแทนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ (อนุดิษฐ์, 2562) จึงอาจกล่าวได้ว่า การลงทุนในความผูกพันของพนักงาน คือ การลงทุนในอนาคตของธุรกิจ (ประไพศรี, 2562)

บริษัทบริการจัดการเงินเดือนเป็นธุรกิจที่ให้บริการเกี่ยวกับการบริหารจัดการเงินเดือนให้กับองค์การต่างๆ โดยมีหน้าที่หลัก ได้แก่ การคำนวณเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทน หักภาษีเงินได้พนักงานตามกฎหมายแรงงาน โอนเงินเดือน โบนัส และค่าตอบแทน ให้กับพนักงานตรงเวลา จัดทำรายงานสรุปเกี่ยวกับเงินเดือน ภาษี เงินสวัสดิการ และข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีบริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือน ภาษี เงินสวัสดิการ กฎหมายแรงงาน และบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเงินเดือน (Pos., 2567) ปัจจุบันธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือนมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากองค์การต่างๆ เริ่มมองหาผู้เชี่ยวชาญที่สามารถช่วยจัดการเรื่องเงินเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อนและความเสี่ยงด้านกฎหมาย แต่ทั้งนี้การทำงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือนมีความซับซ้อน ท้าทาย และต้องทำงานภายใต้ความกดดัน พนักงานจึงต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่มีทั้งหมดในการปฏิบัติงานที่มีความละเอียดอ่อนให้ทันต่อเวลาและถูกต้องแม่นยำ นอกจากนี้พนักงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือนต้องทำงานโดยมีการติดต่อประสานงานกับลูกค้าโดยตรง ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายในงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการลูกค้า อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์การ อันจะส่งผลให้พนักงานในธุรกิจดังกล่าว สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

1.3 ขอบเขตงานวิจัย

1.1.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 3 บริษัท แบ่งเป็น บริษัท ก มีจำนวนพนักงาน 675 คน บริษัท ข มีจำนวนพนักงาน 386 คน และบริษัท ค มีจำนวนพนักงาน 42 คน รวมประชากรทั้งหมด 1,103 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 316 คน จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) กำหนด ค่าคลาดเคลื่อน .05 หรือระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยเป็นตัวอย่างจากบริษัท ก 194 คน บริษัท ข 111 คน และบริษัท ค 11 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.3.2.1 ตัวแปรที่ 1 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย

ก ความสมดุลด้านเวลา

ข ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม

ค ความสมดุลด้านความพึงพอใจ

1.3.2.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

ก ความผูกพันด้านอารมณ์

ข ความผูกพันด้านการคงอยู่

ค ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย คือ ระหว่างเดือน กรกฎาคม 2564 ถึงเดือน มกราคม 2568

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง ระดับความสมดุลของกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับการทำงานและไม่เกี่ยวกับการทำงาน ที่แต่ละคนสามารถรักษาได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละบุคคล โดยผลประโยชน์หรือเงื่อนไขการทำงานจะช่วยให้เกิดความสมดุลของขอบเขตงานและครอบครัว วัดได้โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.4.1.1 ความสมดุลด้านเวลา (Time-based balance) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดการเวลา โดยแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันพักผ่อนต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนต่อวัน การเฉลี่ยจำนวนวันในการทำงานและการพักผ่อน การเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนต่อวัน และมีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาการทำงานและการพักผ่อน

1.4.1.2 ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement-based balance) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการทำงานในองค์การและกิจกรรมของชีวิตส่วนตัว โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์การ เช่น มีการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ วัฒนธรรมระหว่างกันภายในองค์การ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น การเดินทางท่องเที่ยว การทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว

1.4.1.3 ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance) หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ องค์การให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และองค์การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกต่อกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น สามารถท่องเที่ยวหรือพักผ่อนโดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย มีสุขภาพแข็งแรงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่

1.4.2 ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเข้าไปมีส่วนร่วมใน

องค์การ และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์การไป รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ วัดได้โดยใช้แบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย

1.4.2.1 ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อกลุ่มพนักงานและองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงาน รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่มพนักงานและองค์การ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพัน โดยพนักงานจะรู้สึกว่าตนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ทั้งในการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์การ

1.4.2.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง พนักงานต้องการทำงานอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการยึดถือเรื่องผลตอบแทนเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยพนักงานจะพิจารณาว่าการลาออกนั้นไม่คุ้มค่า เพราะจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนสะสมไว้ในองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้รับจากการเกษียณอายุ กองทุนต่างๆ ความสัมพันธ์ และมิตรภาพ

1.4.2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานทุกคนควรกระทำ มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การและมีความรับผิดชอบทางศีลธรรม ประพฤติตนตามแบบแผนที่องค์การยึดถือในขณะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนบุญคุณให้กับองค์การ

1.4.3 พนักงาน หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน ที่มีเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่เงินเดือน นักบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษี ผู้เชี่ยวชาญด้านประกันสังคม นักพัฒนาซอฟต์แวร์ และพนักงานบริการลูกค้า

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน และองค์การสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการเพิ่มระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนานโยบาย

และแนวทางปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระที่สำคัญทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงเอกสาร มีรายละเอียดดังนี้

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- 2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.1.2 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.1.3 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.1.4 การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

- 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- 2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.3 บริบทเกี่ยวกับบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.6 สมมติฐานการวิจัย

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจุบันมีนักวิชาการและบุคคลทั่วไปได้ให้ความสนใจกับประเด็นเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work-life balance) มากขึ้น โดยมีนักวิชาการได้อธิบายความหมายไว้หลากหลายประเด็น ดังนี้

Covey (1989) กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสมดุลที่ไม่ใช่การแบ่งเวลาเท่าๆ กันให้กับทุกด้านของชีวิต แต่เป็นการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ ในชีวิต โดยให้ความสำคัญกับบทบาทและเป้าหมายที่สำคัญที่สุดก่อน ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต

Chapman (1995) กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การสื่อสารและความเข้าใจในความต้องการของแต่ละบุคคลในครอบครัว เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การให้เวลากับครอบครัวและการแสดงความรักในรูปแบบที่คนรักเข้าใจ จะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้กับความสัมพันธ์และส่งผลดีต่อความสมดุลในชีวิต

Greenhaus, Collons and Shaw (2003) กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า คือ การที่แต่ละคนให้ความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่าๆกัน

Dex and Bond (2005) ได้อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการดำรงชีวิต หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน แต่ถ้ามีภาระงานที่หนักเกินไป บุคคลอาจต้องเลือกที่จะอดทนหรือลาออกเพื่อหางานใหม่ที่ดีกว่า

Hutton (2005) กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน หรือมีดุลยภาพ

Thomas (1989) กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดการกิจกรรมการทำงานและกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต โดยสามารถบริหารจัดการตามลำดับความสำคัญในกิจกรรมของตน ส่งผลต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จของทั้งการทำงานและกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต

Brown (2012) กล่าวว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบ และการสร้างความเชื่อมโยงกับผู้อื่น การสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและมีความหมาย จะช่วยให้เรารู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในชีวิต ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

จุฑาภรณ์ (2554) อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้น

ถิตรัตน์ (2559) อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในส่วนที่เชื่อมโยงกับองค์การไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล คือ ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากปฏิบัติงานที่มากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

วรัญญา (2560) ให้ความหมายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหมายถึง การจัดการและกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สามารถจัดการกับภาระงาน กิจกรรมส่วนตัวและกิจกรรมครอบครัวต่าง ๆ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เหมาะสมกับสภาพความต้องการของคนเอง เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งความสุข

กรณัฏฐ์ (2563) ได้กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work life balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาให้เกิดความเหมาะสมหรือให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด นำมาซึ่งความสุขและเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ว่า หมายถึง ระดับความสมดุลของกิจกรรมหรือความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับการทำงานและไม่เกี่ยวกับการทำงาน ที่แต่ละคนสามารถรักษาได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่ง

ขึ้นอยู่กับการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละบุคคล โดยผลประโยชน์หรือเงื่อนไขการทำงานจะช่วยให้เกิดความสมดุลของขอบเขตงานและครอบครัว

2.1.2 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Greenhaus, Collons and Shaw (2003) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสมดุลด้านเวลา (time balance) พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดการเวลาโดยแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันพักผ่อนต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนต่อวัน การเฉลี่ยจำนวนวันในการทำงานและการพักผ่อน การเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนต่อวัน และมีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาการทำงานและการพักผ่อน

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (involvement balance) พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการทำงานในองค์การและกิจกรรมของชีวิตส่วนตัว โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์การ เช่น มีการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ วัฒนธรรมระหว่างกันภายในองค์การ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น การเดินทางท่องเที่ยว การทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (satisfaction balance) พนักงานมีความพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ องค์การให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และองค์การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกต่อกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น สามารถท่องเที่ยวหรือพักผ่อนโดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย มีสุขภาพแข็งแรงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่

วรัญญา (2560) ได้แบ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเวลา หมายถึง การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคมได้อย่างสมดุล

2. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้านหน้าที่การงานและกิจกรรมนอกเหนืองานได้อย่างสมดุล

3. ด้านความพึงพอใจ หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในครอบครัว

4. ด้านภาระงานที่หนักเกินไป หมายถึง พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินเวลาที่จำกัด หรืองานที่ได้รับมอบหมายเกินความสามารถ

กรณัฏฐ์ (2563) ได้กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work life balance) มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือ การที่พนักงานสามารถวางแผนการทำงาน ควบคุมเวลาการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ จัดสรรเวลากับหน้าที่การงาน และหน้าที่ในครอบครัวได้ มีเวลาส่วนตัวเพียงพอในการดูแลตนเองและคนในครอบครัว

2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) คือ การที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนงาน สร้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในครอบครัวของตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางด้านจิตใจ

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่พนักงานช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวให้ดีได้

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามแนวคิดของ Greenhaus, Collons and Shaw (2003) ประกอบด้วย

1. ความสมดุลด้านเวลา (time balance) หมายถึงพนักงานให้ความสำคัญกับการจัดการเวลา โดยแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนวันพักผ่อนต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการพักผ่อนต่อวัน การเฉลี่ยจำนวนวันในการทำงานและการพักผ่อน การเฉลี่ยจำนวนชั่วโมงการทำงานและการพักผ่อนต่อวัน และมีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาการทำงานและการพักผ่อน

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง (involvement balance) พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการทำงานในองค์การและกิจกรรมของชีวิตส่วนตัว โดยกิจกรรมที่

เกี่ยวข้องกับงานในองค์การ เช่น มีการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ วัฒนธรรมระหว่างกันภายในองค์การ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น การเดินทางท่องเที่ยว การทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ หมายถึง(satisfaction balance) พนักงานมีความพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีความสุขต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ องค์การให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงาน การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งพิจารณาตามความสามารถของพนักงาน มีความมั่นคงในการทำงาน และองค์การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกทางบวกต่อกิจกรรมที่นอกเหนือจากงาน เช่น สามารถท่องเที่ยวหรือพักผ่อนโดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย มีสุขภาพแข็งแรงสามารถดูแลครอบครัวได้อย่างเต็มที่

2.1.3 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นอกจากความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแล้ว ยังมีผู้ค้นคว้าหลายท่านที่ได้ศึกษาและกล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

หทัยทิพย์ (2555) กล่าวว่า ความสมดุลชีวิตกับการงาน (Work life balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์การเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน องค์การจึงไม่ควรมองข้ามและให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากความสมดุลชีวิตกับการงานจะส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์การได้

พิชิต (2556) อธิบายความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการงานไว้ว่า ในมิติการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การต่างต้องดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์การนาน ๆ และสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ หากเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การ ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่เป็นสุขกับชีวิต และพร้อมที่จะลาออกจากองค์การเพื่อหาทางเลือกหรือหน่วยงานที่ดีกว่า การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดระเบียบชีวิตให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารและการจัดการองค์การ

กรณัฏฐ์ (2563) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์การจะสนับสนุนให้เกิดการจัดระเบียบชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์การและช่วยให้องค์การได้รับผลผลิตตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

จากความสำคัญข้างต้นได้สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์การจึงควรสนับสนุนให้เกิดการจัดระเบียบชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์การและช่วยให้องค์การได้ผลผลิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ (กนกวรรณ, 2559)

2.1.4 การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มีผู้เสนอแนวทางการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ดังนี้

Kahn (1960) เสนอว่า การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรใช้ทฤษฎีความสมดุลบทบาท (Role Balance Theory) มุ่งเน้นไปที่ความขัดแย้งระหว่างบทบาททางสังคมที่แตกต่างกัน เช่น บทบาทการเป็นพนักงาน บทบาทการเป็นพ่อแม่ บทบาทการเป็นคู่สมรส ฯลฯ โดยวัดจากความรู้สึกเครียด ความวิตกกังวล และความพึงพอใจในบทบาทต่างๆ

Lawler (1973) ได้กล่าวว่า การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ใช้แนวคิดโมเดลความพึงพอใจกับงาน (The Job Satisfaction Model) วัดความสมดุลจาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) งาน วัดจากความท้าทาย ความหลากหลาย และความหมายของงาน

2) ค่าตอบแทน วัดจากเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสในการเติบโต

3) สภาพแวดล้อมการทำงาน วัดจากความปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4) โอกาสในการเติบโต วัดจากโอกาสในการฝึกอบรม การพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพ

5) ความยุติธรรม วัดจากความรู้สึกเป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียมกัน

Stephens (2000) ได้กล่าวว่า การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการใช้แนวคิดโมเดล 4 มิติ (The Four-Dimensional Model) ที่แบ่งองค์ประกอบของความสมดุลออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 งาน (Work) วัดจากความพึงพอใจ ความท้าทาย และความสำเร็จในงาน

มิติที่ 2 ครอบครัวและเพื่อนฝูง (Family and Friends) วัดจากความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจในความสัมพันธ์

มิติที่ 3 สุขภาพกาย (Physical Health) วัดจากสุขภาพโดยรวม พลังงาน และความพึงพอใจในสุขภาพ

มิติที่ 4 สุขภาพจิต (Mental Health) วัดจากความเครียด ความวิตกกังวล และความพึงพอใจในสุขภาพจิต

สรุปได้ว่า แนวคิดในการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีหลายลักษณะ อาทิ การวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานผ่านมิติต่างๆ ได้แก่ โมเดล 4 มิติ เน้นไปที่ 4 มิติหลักๆ ของชีวิต ได้แก่ งาน ครอบครัว สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ทฤษฎีความสมดุลบทบาท มุ่งเน้นไปที่ความขัดแย้งระหว่างบทบาททางสังคม โมเดลความพึงพอใจกับงาน มุ่งเน้นไปที่องค์ประกอบต่างๆ ของงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม แต่ละแนวคิดก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียดของตัวชี้วัดและวิธีการวัด การเลือกแนวคิดที่เหมาะสมในการวัดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ คือ ประเภทของงาน วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะงานของพนักงาน วัตถุประสงค์ของการวัด คือ ต้องการวัดเพื่อวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไข หรือติดตามผล และทรัพยากรที่มี เช่น งบประมาณ เวลา และบุคลากร

2.1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Akakulanan (2011) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านองค์การได้แก่การสนับสนุนจากองค์การ และหัวหน้างาน ปริมาณงาน และการควบคุมการทำงาน และ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระครอบครัว การจัดตารางเวลาทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือ รูปแบบของการจัดการกับปัญหาและความสามารถบริหารจัดการตนเองในด้านต่างๆ เป็นต้น โดยผลการศึกษาสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีดังนี้

1. การบริหารจัดการตนเอง บุคคลที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดีจะมีส่วนช่วยให้บุคคลนั้นสามารถผสมผสานงาน และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลการรู้จักวางแผนระยะยาวให้กับ

ตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้สามารถแยกแยะ ได้ว่าเมื่อใดควรทำอะไรและทำอย่างไร จะนำมาซึ่งภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตในที่สุด

2. การสนับสนุนจากองค์การ มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต เช่นกัน การที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใย ใส่ใจและดูแลจาก องค์การที่ได้ร่วมงานอยู่ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและ อารมณ์ทางบวกตลอดจนช่วยลดความเครียดซึ่งถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือ การมีความผูกพันทางจิตใจและมีความพึงพอใจ หากองค์การต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต องค์การควรให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิกในครอบครัวของพนักงานด้วย เนื่องจากการดูแลด้านสวัสดิการและรายได้ที่ไม่เพียงพอ อาจทำให้เกิดการทะเลาะเบาะแว้งหรือหย่าร้างกันได้ ทั้งนี้หากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความรู้สึกดีและพอใจกับชีวิต และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์การ จะพบว่า อิทธิพลของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญมากกว่าการสนับสนุนจาก หัวหน้างานและจากองค์การเนื่องจากเพื่อนร่วมงานมักเป็นผู้ที่ พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุด เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ และมีโอกาสที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือ และให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะยิ่งมากขึ้น หากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3. การสนับสนุนจากครอบครัว การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวและความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นมีหลากหลาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล คือ การบริหารจัดการตนเองที่มีความสามารถในการวางแผนและจัดสรรเวลาทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นการได้รับกำลังใจและความเข้าใจจากครอบครัวจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตและส่งเสริมให้เกิดความสมดุล 2) ปัจจัยด้านองค์การ คือ การสนับสนุนจากองค์การ ที่มีนโยบายและสวัสดิการขององค์การที่เอื้อต่อการสร้างความสมดุล เช่น การให้เวลาพักผ่อนที่เพียงพอ การให้ความยืดหยุ่น

ในการทำงาน จะส่งผลดีต่อความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียด การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ที่มีการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีแรงจูงใจในการทำงาน3) ปัจจัยอื่นๆ คือ ภาระงานที่มากเกินไปจะส่งผลให้เกิดความเครียดและกระทบต่อความสมดุล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน จะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีอำนาจในการควบคุมงาน และลดความเครียด

2.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

Becker (1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการที่บุคคลได้ลงทุนเวลา พลังงาน และทรัพยากรต่างๆ เข้าไปในองค์การ หากลาออกไปจะสูญเสียสิ่งเหล่านั้นไป ยิ่งทำงานในองค์การนานเท่าไหร่ ความผูกพันก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

Kanter (1968) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความยินดีที่จะทุ่มเทเวลาและพลังงานให้กับองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและยึดมั่นกับองค์การ มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Mowday, el. (1982) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเชื่อมโยงกับค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การในระยะยาว

Allen & Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกชอบและผูกพันกับองค์การ โดยความผูกพันเนื่องจากต้นทุน เกิดจากการที่บุคคลรู้สึกว่าการลาออกจะมีต้นทุนสูง เป็นความรู้สึกว่าควรจะอยู่ต่อ เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์การ

ชาญวุฒิ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับใน

นโยบายและเป้าหมายขององค์การ ความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติ ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ปาริชาด (2554) ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานต่อองค์การ เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมขององค์การ ทุ่มเทความรู้สึกความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ยังรวมไปถึงการแสดงพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน เช่น ความทุ่มเททมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน การมาปฏิบัติงานสม่ำเสมอ การปกป้องทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์การ และการมีส่วนร่วมกับองค์การ

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ทำให้พนักงานยึดมั่นอยู่กับองค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์การไป รวมทั้งการมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์การเพราะเป็นสิ่งที่เหมาะสมและควรกระทำ

2.2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

Poter, et al. (1977 อ้างถึงใน ชาญวุฒิ, 2553) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการแสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การ รวมไปถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งคุณลักษณะของความผูกพันนี้จะประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) การยอมรับและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ

2) ความเต็มใจที่จะพยายามและทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อองค์การ

3) ความต้องการที่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Allen and Meyer (1996 อ้างถึงใน อมรรัตน์, 2558) อธิบายว่า ความผูกผันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความผูกผันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) คือ พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อกลุ่มพนักงานและองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงาน รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่มพนักงานและองค์การ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพัน โดยพนักงานจะรู้สึกว่าตนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ทั้งในการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์การ

2) ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance commitment) คือ พนักงานต้องการทำงานอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการยึดถือเรื่องผลตอบแทนเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยพนักงานจะพิจารณาว่าการลาออกนั้นไม่คุ้มค่า เพราะจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนสะสมไว้ในองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้รับจากการเกษียณอายุ กองทุนต่างๆ ความสัมพันธ์และมิตรภาพ

3) ความผูกพันแบบด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) คือ พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานทุกคนควรกระทำ มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การและมีความรับผิดชอบทางศีลธรรม ประพฤติตนตามแบบแผนที่องค์การยึดถือในขณะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนบุญคุณให้กับองค์การ

Steers (1997 อ้างถึงใน กัญญานัฐ, 2559) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกในเชิงบวก แสดงถึงพฤติกรรมในการเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานต่อองค์การ โดยประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การยอมรับต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าองค์การมีชื่อเสียง มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคมและมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม

2) การทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์การ คือ การใช้ความรู้ความสามารถด้านกำลังกาย กำลังใจ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

3) การต้องการเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป คือ เข้าใจในค่านิยมขององค์การ และมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในองค์การ

บงกช (2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1) ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ได้แก่ รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การ มีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ วัฒนธรรมขององค์การเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ เป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์การสอดคล้องกับแนวคิดองค์การ

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย พอใจกับนโยบายการขึ้นอัตราค่าตอบแทนขององค์การ ได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จากองค์การอย่างเหมาะสม การทำงานที่องค์การ จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานเติบโต มีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยไม่มีทางเลือกใหม่

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ จะรู้สึกผิดถ้าตัดสินใจลาออกจากองค์การในกรณีที่องค์การกำลังมีปัญหา รู้สึกว่าไม่ถูกต้องเมื่อต้องออกจากองค์การเพื่อไปรับข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวที่มากกว่าเดิม ไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์การคู่แข่ง มีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์การด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์การก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ องค์การให้การสนับสนุนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1996) ประกอบด้วย

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อกลุ่มพนักงานและองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงาน รู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกมีส่วนร่วมกับกลุ่มพนักงานและองค์การ เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพัน โดยพนักงานจะรู้สึกว่าตนเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ ทั้งในการดำเนินงานและวัฒนธรรมองค์การ

2) ความผูกพันด้านคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง 1. พนักงานต้องการทำงานอยู่กับองค์การอย่างต่อเนื่อง เกิดจากการยึดถือเรื่องผลตอบแทนเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยพนักงานจะพิจารณาว่าการลาออกนั้นไม่คุ้มค่า เพราะจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนสะสมไว้ในองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้รับจากการเกษียณอายุ กองทุนต่างๆ ความสัมพันธ์และมิตรภาพ

3) ความผูกพันแบบด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ โดยคิดว่าความจงรักภักดีต่อองค์การเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งพนักงานทุกคนควรกระทำ มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การและมีความรับผิดชอบทางศีลธรรม ประพฤติตนตามแบบแผนที่องค์การยึดถือในขณะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนบุญคุณให้กับองค์การ

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Steers, Winovich & Miner (1975) ได้กล่าวว่า ความผูกพันขององค์การสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานหนัก โดยการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานหนัก สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้โอกาสพนักงานพัฒนาตนเอง พนักงานที่มีแรงจูงใจ จะมีความ

ผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จะส่งผลการทำงานที่ดี มีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น ทำให้ลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์การ สร้างความมั่นคงขององค์การมากขึ้น

Meyer, Allen & Smith (1993) ได้กล่าวว่า พนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีผลการทำงานที่ดี ลาออกน้อย มีส่วนร่วมในองค์การมากขึ้น ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น องค์การที่มีพนักงานที่มีความผูกพันสูง จะมีประสิทธิภาพและผลกำไรดีขึ้น มีภาพลักษณ์ที่ดี ดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ได้

อนุดิษฐ์ (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นที่สิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) มีความสำคัญ คือ เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ แสดงออกผ่านพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความตั้งใจทุ่มเททำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ได้แก่ ส่งผลดีต่อผลงาน คือ พนักงานที่มีความผูกพันสูงมักมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ขยัน อดทน ตั้งใจ ทำงานเต็มที่ มีแนวโน้มที่จะริเริ่ม คิดสร้างสรรค์ เสนอแนะแนวทางใหม่ๆ มีคุณภาพงานสูง เกิดข้อผิดพลาดน้อย การลดต้นทุน คือ ลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีการขาดงานน้อย พนักงานที่มีความผูกพันสูง มักมีความซื่อสัตย์ การเพิ่มขวัญกำลังใจ คือ พนักงานที่มีความผูกพันสูง รู้สึกมีความสุขกับงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์การ รู้สึกมั่นคงในงาน การส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี คือ องค์การที่มีพนักงานมีความผูกพันสูง เป็นที่รู้จักในฐานะองค์การที่ดี ดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับลูกค้า นำไปสู่ความสำเร็จ คือ องค์การที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงมักประสบความสำเร็จในธุรกิจ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เติบโตอย่างยั่งยืน โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลงาน ขวัญกำลังใจ ภาพลักษณ์และความสำเร็จขององค์การ

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Tower (2003) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประการที่เกี่ยวข้องกับงานและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมคือ

1) ปัจจัยด้านเหตุผล (Rational factors) โดยทั่วไปเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เช่น ขอบเขตของงาน บทบาทและหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์การ

2) ปัจจัยทางด้านอารมณ์ (Emotional factors) เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคล และ ความรู้สึกของแรงบันดาลใจ พร้อมที่จะเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมายและขององค์การและได้อธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) ดังนี้

2.1) ผู้บริหารให้ความสนใจเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

2.2) ความท้าทายในงานที่ทำ

2.3) การมีอำนาจในการตัดสินใจในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.4) ความชัดเจนขององค์การที่เน้นลูกค้าเป็นสำคัญ

2.5) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

2.6) ชื่อเสียงของบริษัทในการเป็นนายจ้างที่ดี

2.7) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่สามารถทำงาน

2.8) องค์การมีทรัพยากร เช่น เครื่องมือและอุปกรณ์ที่สมบูรณ์สนับสนุนในการทำงานที่ เพียงพอและเหมาะสม

2.9) การให้กระทำที่อยู่บนการตัดสินใจที่สามารถทำได้

2.10) ความชัดเจนเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารเกี่ยวกับการบรรลุความสำเร็จขององค์การในอนาคต

รักษ์รัศมี (2555) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) ว่ามี 4 องค์ประกอบหลัก คือ

1) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) คือ ความก้าวหน้าและการพัฒนาในอาชีพ ของแต่ละบุคคล การจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับคนที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) ในองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน (Employee engagement) โดยเฉพาะการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงนั้นจะส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการเตรียม

โอกาสสำหรับการพัฒนาบุคลากรที่เป็นกุญแจสำคัญของการมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับที่สูง องค์การจะต้องเตรียมโปรแกรมสำหรับพนักงานในการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ความรู้ใหม่ ๆ และมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจริงเมื่อองค์การลงทุนให้กับพนักงาน พนักงานก็จะยอมลงทุนให้กับองค์การเช่นกัน

2) ผู้นำ (Leadership) คือ ผู้นำที่สามารถสื่อสารถึงค่านิยมหลักขององค์การอย่างชัดเจน และการรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานของบริษัทเกี่ยวกับการกระทำทางจริยธรรมและการกระทำตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงานในองค์การ

3) ภาพลักษณ์ (Image) คือ มุมมองของพนักงานที่เกี่ยวกับคุณภาพสินค้าและบริการของ องค์การ อันจะมีความสัมพันธ์กับลูกค้า ซึ่งพนักงานจะถ่ายทอดอย่างไรนั้นต้องขึ้นอยู่กับมุมมองของ พนักงานแต่ละคน

4) การให้อำนาจในการกระทำและการตัดสินใจ (Empowerment) คือพนักงานต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องาน ซึ่งหากต้องการให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับสูงนั้น ควรจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ทำให้เกิดวัฒนธรรมความกลัวหรือตำหนิเพราะพนักงานจะไม่เต็มใจที่จะแสดงความคิดเห็นหรือการริเริ่มดำเนินการอะไรเลย

สรุปได้ว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ การพัฒนาสายอาชีพ โอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองในสายงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและอยากอยู่กับองค์การในระยะยาว ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารได้ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีและส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การทั้งในสายตาของลูกค้าและพนักงานเอง จะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันให้กับพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและเป็นเจ้าของงานมากขึ้น ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ขององค์การเป็นปัจจัยทางอารมณ์ที่สำคัญในการสร้างความผูกพัน ปัจจัยย่อยที่สำคัญอื่นๆ เช่น งานที่ท้าทายและมีความหมายจะช่วยกระตุ้นให้พนักงาน อยากพัฒนาตนเองและทำงานให้สำเร็จ เมื่อพนักงานเข้าใจเป้าหมายขององค์การและบทบาทของตนเอง จะรู้สึกมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น มีความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน มีทรัพยากรที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันของพนักงาน การได้รับ

การยอมรับและชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าและได้รับแรงบันดาลใจ ความมั่นคงในอาชีพและสวัสดิการที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจและอยากอยู่กับองค์การในระยะยาว

2.3 บริบทเกี่ยวกับธุรกิจบริการจัดการเงินเดือน

ธุรกิจบริการจัดการเงินเดือน หมายถึง บริษัทหรือองค์การที่ให้บริการจัดการระบบเงินเดือนให้กับบริษัทอื่นๆ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การคำนวณเงินเดือน การหักภาษี การจ่ายเงินเดือน ไปจนถึงการจัดทำรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ลักษณะเด่นของธุรกิจนี้ ได้แก่ Outsourcing บริษัทต่างๆ เลือกที่จะจ้างบริษัทจัดการเงินเดือนเพื่อลดภาระงานภายใน และสามารถโฟกัสไปที่ธุรกิจหลักของตนเองได้มากขึ้น บริษัทเหล่านี้มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายแรงงาน กฎหมายภาษี และระบบการจัดการเงินเดือน ทำให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานจะถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมาย มักใช้ซอฟต์แวร์และระบบไอทีที่ทันสมัยในการจัดการข้อมูลเงินเดือน ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและแม่นยำ ความสำคัญและประโยชน์ ได้แก่ ลดค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานฝ่ายบุคคล และค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบ ทำให้กระบวนการจัดการเงินเดือนรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ช่วยลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดในการคำนวณเงินเดือน หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้บริษัทลูกค้าสามารถโฟกัสไปที่การพัฒนาธุรกิจหลักได้อย่างเต็มที่ องค์ประกอบหลักของธุรกิจ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเงินเดือน กฎหมายแรงงาน และระบบข้อมูล ซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการเงินเดือน ระบบคลาวด์ และระบบรักษาความปลอดภัยข้อมูล กระบวนการทำงานที่มีขั้นตอนต่างๆ ในการจัดการเงินเดือน ตั้งแต่การรับข้อมูลพนักงาน การคำนวณเงินเดือน การหักภาษี การจ่ายเงิน และการจัดทำรายงาน และลูกค้า คือ บริษัทต่างๆ ที่ต้องการใช้บริการจัดการเงินเดือน ประเภทของธุรกิจบริการจัดการเงินเดือน คือ Payroll Outsourcing บริการจัดการเงินเดือนแบบครบวงจร Payroll Software บริษัทที่พัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับการจัดการเงินเดือน HR Consulting บริษัทที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดการเงินเดือน (ata, 2023)

Pos (2567) ได้กล่าวถึง payroll outsourcing services หรือบริการรับทำเงินเดือนว่าเป็นการจ้างงานประเภทหนึ่งของ Outsourcing ที่มีความชำนาญ ความรู้ ประสบการณ์เฉพาะ

ด้าน องค์การหรือบริษัทมอบหมายหน้าที่ให้ทำทั้งหมดหรือบางส่วน ได้มืออาชีพพร้อมเข้าทำงานทันที ทำงานในระยะเวลาที่ตกลง นั่นก็คือ การจัดการบริหารงาน ประมวลผล ค่าจ้าง ค่าแรง ผลตอบแทน รายได้ การหักเงินของพนักงาน รวมไปถึงงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เช่น คำนวณภาษี การหักภาษี ณ ที่จ่าย ประกันสังคม ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินออม สลิปเงินเดือน ติดต่อธนาคาร เป็นต้นครอบคลุมไปถึงในส่วนของงานบัญชีการเงิน และทรัพยากรบุคคลบางส่วนด้วย ซึ่งองค์การผู้ว่าจ้างทำเพียงแค่ตรวจสอบการทำงานไว้วางใจให้ผู้รับจ้าง Outsourcing ดำเนินการให้ตามตกลง ซึ่งผู้ว่าจ้างจะสามารถไปดำเนินงานในส่วนอื่น ๆ ที่ตอบโจทย์ผลกำไรทางธุรกิจในส่วนที่ถนัดได้อย่างเต็มที่ ลดภาระงานขององค์การ ตัดปัญหาการจ่ายเงินเดือนล่าช้า ผิดพลาด การทำผิดกฎหมาย รวมถึงลดค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานประจำ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การทำ payroll outsourcing services สามารถตอบโจทย์ความต้องการขององค์การและธุรกิจทุกประเภท ซึ่งต้องมีการวางแผนการทำงาน คำนวณ บริหารเงินเดือนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของแต่ละแห่ง มีการนำเทคโนโลยี ซอร์ฟแวร์มาช่วยเสริมในการทำงานให้มีความคล่องตัว จึงถือได้ว่าการใช้บริการ payroll outsourcing services สร้างให้เกิดผลดีมีประโยชน์หลายประการ อาทิ

1) การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างตรงเวลา นอกจากจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การได้แล้ว การใช้บริการ payroll outsourcing services ที่เป็นผลจากการจ่ายค่าแรงที่ตรงเวลา ช่วยให้พนักงานจัดการการเงินได้ดีขึ้น ลดการกู้ยืม เพิ่มความพึงพอใจ สร้างความประทับใจให้กับพนักงานได้ยิ่งขึ้น

2) บริการรับทำเงินเดือน payroll outsourcing services ยังเพิ่มโอกาสให้กับธุรกิจได้ด้วยเหตุที่เกิดจากการดำเนินการที่เป็นไปตามมาตรฐาน จัดการความต้องการได้ ซึ่งมั่นใจได้ว่าทุกกระบวนการทำงานจะผ่านไปได้อย่างราบรื่น ลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจจากพนักงานที่ทำหน้าที่บกพร่อง พนักงานขาดลามาสาย ลาออกกะทันหัน และครอบคลุมไปถึงกรณีการขยายกิจการ ปรับเปลี่ยนขนาดองค์การด้วย ซึ่งจากความเชื่อมั่น outsource จะไม่ทำให้สะดุดเกิดจุดบกพร่อง งานมีเสถียรภาพ

3) ด้วยความชำนาญในการบริการรับทำเงินเดือน payroll outsourcing services องค์การจะได้รับการดูแลจากผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างดี มีมืออาชีพเข้าทำงานให้ มีการประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง บัญชี การเงิน บุคคล อย่างสม่ำเสมอ ป้องกันความล่าช้าและผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น งานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

4) กระบวนการจัดการคำนวณ การหักภาษี การติดต่อสรรพากร บริการรับทำเงินเดือน payroll outsourcing services ดำเนินการให้ทั้งหมด ไม่มีปัญหากวนใจ

5) ด้วยระบบที่ทันสมัยของโปรแกรม payroll outsourcing services ส่วนประกอบครบถ้วน มีฟังก์ชั่นเสริม เทคโนโลยีในการดำเนินการที่ตอบโจทย์ ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกันขององค์การ ทำให้กำหนดค่าในการดำเนินการตามความต้องการได้ ลดข้อผิดพลาดในการคำนวณค่าแรงต่าง ๆ

6) การลดต้นทุนให้กับองค์การ ในเรื่องของการจ่ายค่าแรง พนักงานประจำ และสวัสดิการอื่น ๆ โดย payroll outsourcing services จะทำงานตามระยะเวลาที่ตกลง ในขอบเขตที่ชี้แจงกันไว้ ทำให้สามารถกำหนดค่าใช้จ่ายในการจ้างงานภายในได้อีกทาง ภายใต้ทรัพยากรบุคคลที่มีอย่างจำกัด

7) เมื่อได้ใช้บริการ payroll outsourcing services งานด้านธุรการที่ซับซ้อนจะถูกโอนย้ายให้ outsource ที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการเฉพาะด้านดำเนินการแทน ลดความยุ่งยากในงานเอกสาร ปล่อยให้มืออาชีพคอยดูแลแทน

8) หากผู้ให้บริการ payroll outsourcing services ผิดเงื่อนไขสัญญา ทำงานผิดพลาด มีข้อบกพร่อง จะสามารถยกเลิกการจ้างได้ทันที พร้อมเปิดรับรายใหม่ที่มีความชำนาญมาทำหน้าที่แทน

9) ในเมื่อไม่มีพนักงานประจำในส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ payroll outsourcing services จึงเป็นการลดภาระหน้าที่ในการดูแลพนักงานส่วนนั้นลงไป ซึ่ง outsource มีความยืดหยุ่นในการทำงานที่ดีกว่าการจ้างพนักงานทำงานเสียอีก

10) ในความดูแลรับผิดชอบของ payroll outsourcing services จึงทำให้ลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ทำให้การบริหารจัดการเรื่องเงินเดือนทำได้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง มากขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแผนกบุคคล มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาบุคลากรส่วนงานอื่น ๆ ได้

11) มีความปลอดภัยของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ด้วยการทำงานฉบับ payroll outsourcing services การจัดเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความเป็นระบบระเบียบ ข้อมูลเป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูได้ตลอดเวลา

สรุปได้ว่า ธุรกิจบริการจัดการเงินเดือน หมายถึง บริษัทหรือองค์การที่ให้บริการจัดการระบบเงินเดือนให้กับบริษัทอื่นๆ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่การคำนวณเงินเดือน การหัก

ภาษี การจ่ายเงินเดือน ไปจนถึงการจัดทำรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ธุรกิจบริการจัดการเงินเดือน มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือบริษัทต่างๆ ในการจัดการระบบเงินเดือนให้มีประสิทธิภาพและถูกต้อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สราวลี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนเรชั่น Y และศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น Xและเจนเนอเรชั่น Y ทั้งหมด 80 คน ผลการศึกษาพบว่า (1)ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด (2)ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด (3) ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน (4)ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r = .674) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

สายไหม (2565) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของความเป็นผู้นำเชิงบวกต่อความผูกพันด้านอารมณ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาบทบาทของความเป็นผู้นำเชิงบวกที่มีต่อความผูกพันด้านอารมณ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน จำนวน 385 คน ผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำเชิงบวกมีผลต่อความผูกพันด้านอารมณ์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วฉัตษกา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ประชากรเป็นบุคลากรโรงเรียน กำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 170 คน จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่คือระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 บาท – 20,000 บาท และ มากกว่า 40,001 บาท บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีอายุงานมากกวา 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน คือพนักงานปฏิบัติการ โดยบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชรนั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่นๆ พบว่า ปัจจัยทั้งสามด้านมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก

สุนิสา และ เกวลิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน (2) ปัจจัยความสมดุลชีวิต และงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงานรายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงินและด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก

สุพักตรา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร จำนวน 296 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวและด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพและ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 36.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรณัฏฐ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตจำนวน 360 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านเวลา ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายแปรผันความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 58.80

ฐานิตตา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ให้ความสำคัญโดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ชนัญญา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายการบิน และปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลาแบบกะที่มีวันหยุดแน่นอน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ได้มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ

ผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเวลาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

จันทิมา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรทั้ง 6 ตัวนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกตัว และผล การศึกษาสมมติฐาน พบว่า มีการยอมรับ 4 สมมติฐาน คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจในการ ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน และไม่ยอมรับ 1 สมมติฐาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการใช้โปรแกรม AMOS มีค่าผลของแบบจำลองที่เหมาะสมซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ CMIN/df = 2.948, CFI = 0.952, RMR = 0.038, RMSEA = 0.069 อีกทั้งประโยชน์ที่ได้ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปเป็นข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและได้รับความพึงพอใจในชีวิต

ธนพิชญ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ผลการศึกษา พบว่า พนักงานโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานครมีระดับความสมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานครมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีสหสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีความสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้น

กัญชลิตา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครและเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายการทำงาน เพื่อที่จะดึงศักยภาพของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation)การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work) การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance) การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work) และความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรียา (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้าน ในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร 400 คน ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอาย 30-39 ปี มีสถานภาพสมรสไม่มีบุตร และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-45,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานในระดับดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงานในระดับมาก และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานบริษัทเอกชนที่มีอายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านมิติสัมพันธภาพ และด้านมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานมีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.0 และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.8

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ณัฐนิชา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 171 คนพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่ สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์การที่ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.568 และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน มีความผูกพันต่อองค์การที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782

กฤษฎา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทรับเหมาก่อสร้าง จำนวน 310 คน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้างมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย แสดงให้

เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลงานของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

กรณ์ธนัญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา และเตรียมพร้อมรับมือเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้กับองค์การที่มีแผนเปลี่ยนระบบการทำงานเป็นแบบการทำงานที่บ้าน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่มีหรือเคยมีการทำงานระบบทางไกลแบบทำงานที่บ้าน จำนวน 385 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน สำหรับปัจจัยที่มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3 พฤติกรรม อันได้แก่ 1) การพูดเกี่ยวกับองค์การในทางบวกต่อผู้ร่วมงาน และมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์การในแง่บวก 2) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และ 3) การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุด มีความเป็นไป ได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์การ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา และ ปัจจัยคุณภาพชีวิต เท่านั้น

สาวิณี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 20 – 29 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด อายุงานมากกว่า 1 – 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,250 – 16,830 บาท ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุ ระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และลักษณะงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 2) ปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยรวม (r = 0.651) และรายด้าน ได้แก่ ความสุขในการทำงานด้านคุณธรรม (r = 0.681) ด้านการหาความรู้ (r = 0.680) ด้านน้ำใจงาม (r = 0.572) ด้านสังคมดี (r = 0.476) ด้านครอบครัวดี (r = 0.380) ด้านสุขภาพดี (r = 0.343) และด้านใช้เงินเป็น (r = 0.166) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

สุภาพร (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทประกันภัย งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทประกันภัย วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทประกันภัย จำนวน 350 คน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความเครียดในการทำงาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทประกันภัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สิทธิ์ชัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร ศึกษาระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร ประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร จำนวน 78 คนผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน มี ค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก 2) ระดับความผูกพันองค์การของบุคลากร 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับความผูกพันองค์การของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมและรายด้านทุก ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

บงกช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการ

ปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 305 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อ องค์การด้านจิตใจ รองลงมาได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการ

ปีราติ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การและปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 285 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านลักษณะองค์การโดยรวมมี คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานของบุคลากรโดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับมาก และพบว่า ความผูกพันของบุคลากรของบุคลากรที่มีต่อองค์การโดยรวม มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน สถานภาพต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนก รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความท้าทายของงาน และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรีโดยรวม ได้แก่ ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของงาน

ตามลำดับ ส่วนผลการทดสอบปัจจัยด้านลักษณะขององค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานเทศบาลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน ในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี และผลการทดสอบปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์การ และด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรีโดยรวม ได้แก่ ด้านคุณสมบัติของบุคคล ด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

มัทวัน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานและแผนกสังกัดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความภักดีของพนักงานเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการจนถึงผู้จัดการของบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง จำนวน 150 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเอกชน กรณีศึกษา บริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อความภักดีในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 5) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีของพนักงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 6) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความภักดีของพนักงานในระดับสูง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริพร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานในบริษัทประกันชีวิต การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานในบริษัทประกันชีวิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิต จำนวน 300 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานในบริษัทประกันชีวิตมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญกำลังใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยได้สรุปความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีปัจจัยที่ส่งผลสำคัญ เช่น แรงจูงใจ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรที่สามารถบริหารปัจจัยเหล่านี้ได้ดีจะสามารถลดอัตราการลาออก เพิ่มความพึงพอใจ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและความสุข

2.5 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาของ สราวลี (2559) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา และ เกวลิน (2562) พบว่า ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว กับประสิทธิภาพการฏิบัติงานของพนักงาน มีทิศทางเดียวกันในเชิงบวก งานวิจัยของกรณัฏฐ์ (2563) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านเวลา ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน งานวิจัยของฐานิตตา (2563) พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน งานวิจัยของธนพิชญ์ (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีสหสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีความสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีจะมีระดับ

ความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้น งานวิจัยของกฤษฎา (2563) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน งานวิจัยของสุภาพร (2563) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อความสมดุลชีวิตการทำงาน งานวิจัยของศิริพร (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ Greenhaus, Collons and Shaw (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย ความสมดุลด้านเวลา (Time-based balance) หมายถึง พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดการเวลา โดยแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงานและกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement-based balance) หมายถึง พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของการทำงานในองค์การและกิจกรรมของชีวิตส่วนตัว ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance) หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจหรือความรู้สึกทางบวกที่ได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาของวฉัตษกา (2562) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ พนักงานที่สามารถใช้เวลาว่างกับครอบครัวได้อย่างสม่ำเสมอ หรือมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานที่ต้องทำงานหนักตลอดเวลา งานวิจัยของสุพักตรา (2562) พบว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร คือ พยาบาลมีเวลาที่เพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัว จะรู้สึกว่าองค์การเคารพในเวลาส่วนตัวและความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การในระยะยาว งานวิจัยของจันทิมา (2565) พบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานที่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ จะรู้สึกว่าองค์การได้เอื้อประโยชน์ในการทำงาน สร้างความผูกพันในองค์การได้ และงานวิจัยของกัญชลิตา (2566) พบว่า ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) และการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือพนักงานที่

สามารถลาพักร้อนได้ตามสิทธิ์ หรือสามารถจัดตารางงานที่ยืดหยุ่นได้ จะรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญและสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาของณัฐนิชา (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การเป็นประจำจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในองค์การ งานวิจัยของวฉัตษกา (2562) พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ คือ พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำโครงการใหม่ๆ หรือมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุม จะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานที่ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วม งานวิจัยของวสุพักตรา (2562) พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าตัวเองมีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ พวกเขาจะรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ งานวิจัยของชนัญญา (2564) พบว่า การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในด้านการมีส่วนร่วมได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ พนักงานที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุม ทำให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมที่จะนำเสนอไอเดียใหม่ๆ งานวิจัยของมัทวัน (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตัวเองมีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ จะรู้สึกเป็นเจ้าของงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของวจันทิมา (2565) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือพนักงานที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น หรือมีโอกาสเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงงาน จะรู้สึกว่าเสียงของตนเองได้รับการฟังและเคารพ

สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาของณัฐนิชา (2562) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การคือ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง จะรู้สึกพึงพอใจกับการทำงานและมีแรงบันดาลใจในการทำงาน งานวิจัยของวฉัตษกา (2562) พบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก คือ พนักงานที่รู้สึกว่างานของตนมีความหมายและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานที่รู้สึกว่างานของตนน่าเบื่อหรือได้รับค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม งานวิจัยของสุพักตรา (2562) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสามารถพยากรณ์ความผาสุกทางใจได้ กล่าวคือคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว จะรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป งานวิจัยของกรณ์ธนัญ (2563) พบว่า ปัจจัยความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลให้พนักงานแสดงออกถึงพฤติกรรมของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เห็นด้วยและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การ งานวิจัยของบงกช (2564) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะด้านจิตใจ เป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ นักบัญชีมีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย งานวิจัยของปีราติ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงาน คือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว พวกเขาจะรู้สึกมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การและต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป งานวิจัยของจันทิมา (2565) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและได้รับความพึงพอใจในชีวิต คือ พนักงานที่รู้สึกว่างานของตนมีความท้าทายและได้รับการพัฒนาตนเอง จะมีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ งานวิจัยของกัญชลิตา (2566) พบว่า การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ พนักงานที่รู้สึกว่างานของตนมีความหมายและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะมีความสุขในการทำงานและรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของอัจฉรียา (2567) พบว่า การเปลี่ยนแปลงระบบงานที่ดีมีผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่างานของตนมีความหมายและได้รับการยอมรับ จะมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2.6 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

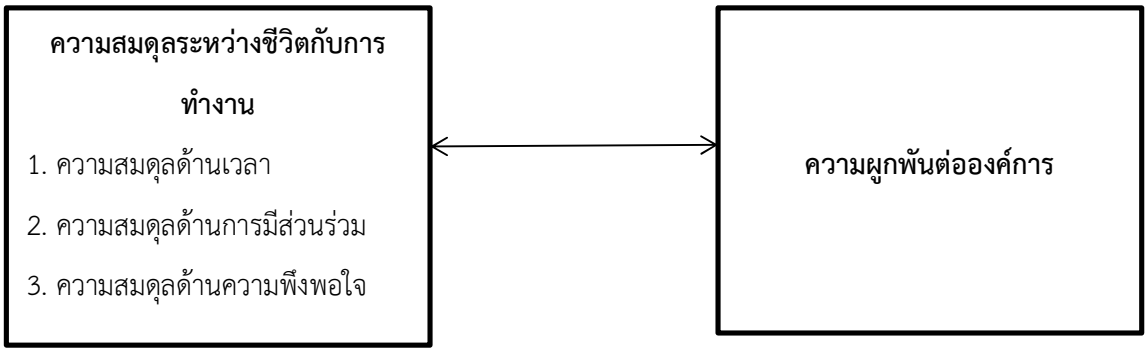
สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้

ตัวแปรที่ 1 คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านเวลา 2) ด้านการมีส่วนร่วม 3) ด้านความพึงพอใจ

ตัวแปรที่ 2 คือ ความผูกพันต่อองค์การ



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน โดยมีขั้นตอนดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 3 บริษัท แบ่งเป็น บริษัท ก มีจำนวนพนักงาน 675 คน บริษัท ข มีจำนวนพนักงาน 386 คน และบริษัท ค มีจำนวนพนักงาน 42 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1103 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ดังนี้

จากสูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

โดยให้ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = คือค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้เท่ากับร้อยละ 5

แทนค่าลงในสูตรดังนี้

$n = N \div (1 + (N \times e^2))$

$n = 1103 \div (1 + (1103 \times 0.05^2))$

$n = 1103 \div (1 + (1103^{0.0025}))$

$n = 1103 \div (1 + (2.76))$

n = 1103 ÷ (3.76)

n = 294

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน จากนั้นผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้บริษัทเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเพิ่มอีก 10% เพื่อป้องกันการสูญหายและไม่ครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) และใช้ Google form ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แสดงดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามบริษัท

บริษัท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้	กลุ่มตัวอย่างที่เก็บเพิ่ม10%	แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน	แบบสอบถามที่สมบูรณ์
บริษัท ก	675	180	198	238	229
บริษัท ข	386	103	114	167	152
บริษัท ค	42	11	12	24	22
รวม	1103	294	324	429	404

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถามโดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ เป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีตัวเลือกให้เลือกตอบตามความเป็นจริง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1996) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่าให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้านตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ ความผูกพันด้านอารมณ์ มีจำนวน 11 ข้อ ความผูกพันด้านการคงอยู่ มีจำนวน 8 ข้อ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีจำนวน 5 ข้อ ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 จำนวนข้อคำถามความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ความผูกพันด้านอารมณ์	11	1-11
ความผูกพันด้านการคงอยู่	8	12-19
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	5	20-24

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์การให้คะแนนซึ่งแบบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความผูกพันต่อองค์การเป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอันตรภาคชั้นคำนวณโดยใช้สูตรของ Best (บุญธรรม , 2545) ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก
4.21 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ตามแนวคิดของ Greenhaus, Collons and Shaw (2003) จำนวน 26 ข้อ ลักษณะเป็นข้อคำถามให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความในระดับใด เนื้อหาของข้อคำถามจะแบ่งเป็น 3 ด้าน ตามองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านความสมดุลด้านเวลา มีจำนวน 7ข้อ ด้านความสมดุลด้านการมีส่วนร่วมมีจำนวน 10 ข้อ ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ มีจำนวน 9 ข้อ ดังตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 จำนวนข้อคำถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ข้อคำถามทางบวก
ด้านความสมดุลด้านเวลา	7	1-7
ด้านความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	10	8-17
ด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ	9	18-26

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) คำตอบเป็นแบบเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ในการวิเคราะห์ มีเกณฑ์การให้คะแนนซึ่งแบบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนเฉลี่ย} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

จากเกณฑ์ความกว้างของอัตรภาคชั้นดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนและหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
1.00 – 1.80	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับน้อย
2.61 – 3.40	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับปานกลาง
3.41 – 4.20	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับมาก
4.21 – 5.00	มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานระดับมากที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.3.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่างๆมาปรับปรุงแก้ไข

3.3.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (ภาคผนวก ข) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมจำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญในงานจัดการเงินเดือน 1 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์
ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

สูตรหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum r}{N}$$

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

$\sum r$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ฉัตรศิริ, 2548) และปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 30 ข้อและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 30 ข้อ หลังจากหาค่า IOC พบว่ามีข้อคำถามที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จำนวน 8 ข้อ แบ่งเป็นความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 5 ข้อ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ผู้วิจัยตัดข้อคำถามออก 8 ข้อ หลังจากนั้นจึงปรับถ้อยคำภาษาเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนั้นจึงเหลือข้อคำถามที่นำไปใช้ในการ Try out จำนวน 52 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามความผูกพันต่อองค์การจำนวน 25 ข้อ และข้อคำถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 27 ข้อ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญฉบับปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out)

3.3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 40 คน

3.3.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า Item – total correlation (r) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์ผล ซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป วิเคราะห์ผลได้ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 26 ข้อและไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว มีข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 24 ข้อและไม่ผ่านเกณฑ์ 1 ข้อ

3.3.9 ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีอัลฟ่าของครอนบาช (Cronbach’s Alpha coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟ่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปจะถือว่ามีความเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปิ่นกนก, 2559) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-4 และ 3-5

ตารางที่ 3-4 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันด้านอารมณ์	11	.247 - .905	.964
ความผูกพันด้านการคงอยู่	8	.489 - .899	.964
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	5	.341 - .849	.964
ความผูกพันต่อองค์การ	24	.247 - .905	.964

ตารางที่ 3-5 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความสมดุลด้านเวลา	7	.277 - .785	.966
ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	10	.513 - .839	.965
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	9	.600 - .916	.965
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	26	.277 – .916	.965

3.3.10 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกค์ เพื่อทำหนังสือขออุนุญาตเก็บข้อมูลกับบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 3 แห่ง

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของทั้ง 3 บริษัทเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่ได้ประสานงานไว้ รวมทั้งมีคำชี้แจงในแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google from และแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยได้รับแบบสอบคืนจากบริษัท ก จำนวน 238 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 229 ฉบับ บริษัท ข จำนวน 167 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูณ์

152 ฉบับ บริษัท ค จำนวน 24 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 22 ฉบับ รวมเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 404 ฉบับ

3.4.3 การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจาก google from ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสบบูรณ์ของแบบสอบถามที่สรุปผลการตอบในรูปแบบของโปรแกรม Excel และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 404 ชุด จึงนำมาตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 และค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์การ

3.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s correlation coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (Best, 1997)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าน้อยกว่า 0.20 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและนำข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 404 ฉบับ มาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ดังนี้

n	หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
$\bar{x}$	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
r^2	หมายถึง ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ได้แสดงดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
ชาย	182	45.05
หญิง	222	54.95
รวม	404	100.00
2.อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	23	5.70
25-34 ปี	118	29.21
35-44 ปี	173	42.82
45-55 ปี	71	17.57
สูงกว่า 55 ปี	19	4.70
รวม	404	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปวช.	15	3.71
ปวส.	83	20.54
ปริญญาตรี	272	67.33
ปริญญาโท	23	5.70
ปริญญาเอก	11	2.72
รวม	404	100.00
4.ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	28	6.93
2-5 ปี	125	30.94
6-9 ปี	127	31.44
10 ปีขึ้นไป	124	30.69
รวม	404	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 และเป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.05

ในด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35 – 44 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 42.82 รองลงมาคือช่วงอายุ 25-34 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.21 ช่วงอายุ 45-55 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.57 คน ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69 และช่วงสูงกว่า 55 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70

ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 67.33 รองลงมาคือระดับการศึกษาปวส. จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 20.54 ระดับปริญญาโท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.69 ระดับการศึกษาปวช. จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.71 และระดับปริญญาเอก จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72

ในด้านประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่ประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.44 รองลงมาเป็น พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 30.94 พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-9 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 30.69 และเป็นพนักงานที่มีประการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.93

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านเวลา	4.15	.57	มาก
ด้านการมีส่วนร่วม	4.18	.57	มาก
ด้านความพึงพอใจ	4.42	.60	มากที่สุด
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	4.17	.58	มาก

จากตารางที่ 4-2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.17, SD = .58) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความสมดุลด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.42, SD = .60) รองลงมา

คือความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.18, SD = .57) และความสมดุลด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.15, SD = .57) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาจำแนกรายข้อ

ข้อ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาทำงานและเวลาครอบครัว	4.17	.59	มาก
2.	ท่านสามารถจัดการเวลางานของท่านได้ โดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว	4.15	.57	มาก
3.	ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม	4.05	.59	มาก
4.	ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานของท่านเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวในการพักผ่อนร่วมกัน	4.16	.53	มาก
5.	เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัวในเวลางานได้	4.19	.51	มาก
6.	ในวันหยุด ท่านมีเวลาให้กับตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน	4.13	.58	มาก
7.	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัว	4.18	.59	มาก
	รวม	4.15	.57	มาก

จากตารางที่ 4-3 จากผลการวิเคราะห์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.15, SD = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัวในเวลางานได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.19, SD = .51) รองลงมา คือ “ท่านมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.18, SD = .59) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.05, SD = .59)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
8.	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	4.17	.55	มาก
9.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงาน	4.16	.59	มาก
10.	ท่านพร้อมช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	4.23	.52	มากที่สุด
11.	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคจากงาน	4.21	.54	มากที่สุด
12.	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.05	.60	มาก
13.	เพื่อนร่วมงานร่วมแก้ปัญหาในงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.14	.57	มาก
14.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันในเรื่องของแนวการทำงาน	4.19	.57	มาก
15.	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน	4.21	.57	มากที่สุด
16.	เมื่อมีเหตุจำเป็นฉุกเฉิน ท่านสามารถลางานเพื่อดูแลครอบครัวได้	4.21	.55	มากที่สุด
17.	เมื่อครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้	4.25	.58	มากที่สุด
	รวม	4.18	.57	มาก

จากตารางที่ 4-4 ผลการวิเคราะห์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.18, SD = .57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “เมื่อครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.25, SD = .58) รองลงมา คือ “ท่านพร้อมช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$= 4.23, SD = .52) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น “คือหัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.05, SD = .60)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ

ข้อ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
18.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่	4.15	.59	มาก
19.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานได้	4.19	.63	มาก
20.	ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบภายในองค์การ	4.15	.59	มาก
21.	องค์การจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	4.17	.58	มาก
22.	องค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ทำให้พนักงานผ่อนคลายจากงานและสนิทสนมกันมากขึ้น	4.23	.64	มากที่สุด
23.	องค์การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ	4.22	.59	มากที่สุด
24.	ท่านพึงพอใจที่องค์การมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย	4.25	.58	มากที่สุด
25.	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่องค์การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน	4.21	.63	มากที่สุด
26.	ท่านรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การเพราะทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบายตามสมควร	4.21	.60	มากที่สุด
	รวม	4.17	.60	มาก

จากตารางที่ 4-5 จากผลการวิเคราะห์ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.17, SD = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “ท่านพึงพอใจที่องค์การมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย” มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.25, SD = .58) รองลงมา คือ “องค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ทำให้พนักงานผ่อนคลายจากงานและสนิทสนมกันมากขึ้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.23, SD = .64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่” และ ”ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบภายในองค์การ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$= 4.15, SD = .59)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านอารมณ์	4.04	.63	มาก
ด้านการคงอยู่	4.02	.68	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.03	.66	มาก
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	4.03	.66	มาก

จากตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าความความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.03, SD = .66) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.04, SD = .63) รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.03, SD = .66) และด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.02, SD = .68) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านอารมณ์ จำแนกรายข้อ

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.07	.54	มาก
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.09	.56	มาก
3.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้	3.98	.68	มาก
4.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.19	.58	มาก
5.	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	4.13	.64	มาก
6.	ท่านยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ	4.04	.63	มาก
7.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมั่นในองค์การ	3.97	.66	มาก
8.	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	3.98	.68	มาก
9.	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ	3.97	.62	มาก
10.	ท่านรู้สึกดีที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของท่านกับบุคคลภายนอกองค์การ	4.02	.64	มาก
11.	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ	3.96	.69	มาก
	รวม	4.04	.63	มาก

จากตารางที่ 4-7 จากผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.04, SD = .63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.19, SD = .58) รองลงมา คือ “เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.13, SD = .64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.96, SD = .69)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	$\bar{x}$	SD	ระดับ
12.	ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคง ท่านจึงต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้	4.01	.62	มาก
13.	ท่านต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า	3.96	.70	มาก
14.	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากท่านยังคงทำงานในองค์การนี้	4.00	.68	มาก
15.	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้วยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น	4.05	.66	มาก
16.	ท่านต้องการทำงานกับองค์การตลอดไป ตราบใดที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่	3.95	.71	มาก
17.	ท่านคิดว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	4.03	.67	มาก
18.	ท่านรู้สึกเสียดายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ หากท่านจะต้องเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่น	4.12	.67	มาก
19.	หากท่านลาออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมไว้ในเวลาที่ผ่านมา	4.01	.73	มาก
	รวม	4.02	.68	มาก

จากตารางที่ 4-8 จากผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.02, SD = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “ท่านรู้สึกเสียดายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ หากท่านจะต้องเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.12, SD = .67) รองลงมา คือ “ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้วยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.05, SD = .66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านต้องการทำงานกับองค์การตลอดไป ตราบใดที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 3.95, SD = .71)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
20.	ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม	4.00	.65	มาก
21.	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น แต่ท่านไม่ต้องการลาออกจากองค์การนี้ เพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	4.08	.72	มาก
22.	ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การของท่าน เนื่องจากได้รับโอกาสจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์การ	4.06	.75	มาก
23.	ท่านคิดว่าที่ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี เพราะได้ทำงานกับองค์การนี้	4.01	.66	มาก
24.	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนขององค์การ	4.01	.61	มาก
	รวม	4.03	.66	มาก

จากตารางที่ 4-9 จากผลการวิเคราะห์ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.03, SD = .68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น แต่ท่านไม่ต้องการลาออกจากองค์การนี้ เพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.08, SD = .72) รองลงมา คือ “ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การของท่าน เนื่องจากได้รับโอกาสจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์การ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.08, SD = .75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ “ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$= 4.00, SD = .65)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

ตารางที่ 4-10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์การ			
	r	r^2x100	p	ระดับความสัมพันธ์
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา	.380**	14.44	.000	น้อย
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	.431**	18.58	.000	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ	.501**	25.10	.000	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	.504**	25.40	.000	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.504) คิดเป็นร้อยละ 25.40

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความสมดุลระหว่าง

ชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.501) คิดเป็นร้อยละ 25.10

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.431) คิดเป็นร้อยละ 18.58

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.380) คิดเป็นร้อยละ 14.44

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติงาน ของบริษัทบริการจัดการเงินเดือน จำนวน 3 บริษัท รวมประชากรทั้งหมด 1,103 คน คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวน 294 คน แจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form ใช้ข้อมูลของแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 404 ฉบับ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความผูกพันด้านอารมณ์ มีจำนวน 11 ข้อ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ มีจำนวน 8 ข้อ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีจำนวน 5ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .964

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) ใช้แบบสอบถาม ประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความสมดุลด้านเวลามีจำนวน 7 ข้อด้านความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม มีจำนวน 10 ข้อด้านความสมดุลด้านความพึงพอใจ มีจำนวน 9 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .965

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระจายแบบสอบถามในระบบออนไลน์ ในรูปแบบ Google form จากนั้นได้ทำการรวบรวมข้อมูลกลับมาและมีความสมบูรณ์ทั้งหมด 404 ฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำผลไปตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และนำไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน ซึ่งเป็นพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างใน

การวิจัย จำนวน 40 คนเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ปรากฏว่า

3.1 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น .965 ด้านเวลามีค่าความเชื่อมั่น .966 ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าความเชื่อมั่น .964 ด้านความพึงพอใจมีค่าความเชื่อมั่น .965

3.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การมีค่าความเชื่อมั่น .964

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้อธิบายความหมายของข้อมูลในการวัดค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง และวิเคราะห์ลักษณะการกระจายของข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 54.95 มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 42.82 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 67.33 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-9 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 31.44

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17, SD = .58) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.15, SD = .57) ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.18, SD = .57) ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.42, SD = .58)

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, SD = .66) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.04, SD = .66) ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.02, SD = .68) ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.03, SD = .66)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.504) คิดเป็นร้อยละ 25.40

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.501) คิดเป็นร้อยละ 25.10

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.431) คิดเป็นร้อยละ 18.58

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง (r=.380) คิดเป็นร้อยละ 14.44

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถได้ดังตารางที่ 5-1

ตางรางที่ 5-1 สมมติฐานการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานความมีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลาง (r=.504) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ เมื่อพนักงานในองค์การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะรู้สึกว่าองค์การให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานเท่าเทียมกับประสิทธิภาพของงานที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ พนักงานจึงมีความเครียดลดลง และช่วยลดภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่ผูกพันหรือไม่พอใจกับองค์การ การที่องค์การส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีขึ้น จึงทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกภักดีและมุ่งมั่นที่จะอยู่ในองค์การต่อไป ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพิชญ์ (2565) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานโรงแรม

ขนาดกลางในกรุงเทพมหานครมีระดับความสมดุลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีสหสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งหมายความว่า พนักงานที่มีความสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สราวลี (2559) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และงานวิจัยของสุนิสา และ เกวลิน (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการฏิบัติงานของพนักงานพบว่า ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานด้านเวลา ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว กับประสิทธิภาพการฏิบัติงานของพนักงาน มีทิศทางเดียวกันในเชิงบวก

สมมติฐานที่ 1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลาง (r=.380) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะองค์การที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถจัดการเวลาได้ดี จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานไว้ได้อย่างยั่งยืน หากพนักงานมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ จะช่วยฟื้นฟูพลังงานและลดความเครียด ความเป็นอยู่ที่ดีนี้จะส่งผลดีต่อการทำงานและความรู้สึกผูกพันที่พวกเขามีกับองค์การความสมดุลด้านเวลามีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ โดยองค์การที่ช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถจัดการเวลาได้ดี จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานไว้ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฉัตษกา (2562) เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรโรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร ที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ พนักงานที่สามารถใช้เวลาว่างกับครอบครัวได้อย่างสม่ำเสมอ หรือมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ จะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากกว่าพนักงานที่ต้องทำงานหนักตลอดเวลา งานวิจัยของสุพักตรา (2562) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานครพบว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิต

ส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ พยาบาลมีเวลาที่เพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัว จะรู้สึกว่าองค์การเคารพในเวลาส่วนตัวและความต้องการ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทิมา (2565) เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น แรงจูงใจในการ ทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลาง (r=.431) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ พนักงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของการทำงานในองค์การและกิจกรรมของชีวิตส่วนตัว โดยกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์การ เช่น มีการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน มีการสื่อสาร พูดคุย แลกเปลี่ยนแนวคิด ความรู้ วัฒนธรรมระหว่างกันภายในองค์การ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว เช่น การเดินทางท่องเที่ยว การทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัว ทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะทำให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐนิชา (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การเป็นประจำจะรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนในองค์การ ผลการวิจัยของ วฉัตษกา (2562) เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเชิงบวก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชนัญญา (2564) เรื่องการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต ที่การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเวลาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

สมมติฐานที่ 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในระดับปานกลาง (r=.501) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พนักงานที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะรู้สึกมีความสุขในงานและมีความภักดีต่อองค์การ เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าองค์การเข้าใจและสนับสนุนความต้องการส่วนตัวของพวกเขา การที่องค์การให้ความสำคัญกับความสมดุลนี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์การ พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานมักจะรู้สึกว่าตนมีคุณค่าในองค์การและมีความผูกพันที่สูงขึ้นกับองค์การนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา (2562) เรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ บงกช (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ได้ดังนี้

5.3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ องค์การจึงควรส่งเสริมโดยไม่ควรติดตามงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันลาพักร้อนของพนักงาน ในกรณีที่ไม่ใช่งานเร่งด่วน

5.3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ องค์การจึงควรส่งเสริมโดย องค์การควรปรับปรุงนโยบายใหม่ๆให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น นโยบายการทำงานได้ทุกที่โดยไม่ต้องเข้าออฟฟิศ

5.3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้นองค์การควรให้พนักงานมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีกิจกรรมท่องเที่ยวโดยสามารถนำครอบครัวมาร่วมทำกิจกรรมด้วยได้ และควรสร้างมุมพักผ่อนในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย

5.3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรกำหนดชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสมในแต่ละวันและสามารถเลือกเวลาในการเข้า ออกงานอย่างยืดหยุ่น

5.3.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรสร้างกิจกรรมในองค์การเพื่อเสริมสร้างส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ เช่น งานทำบุญบริษัทประจำปี งานรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในวันสงกรานต์ และกิจกรรมกีฬาสีเพื่อสร้างความสามัคคี

5.3.1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้น องค์การควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงานเครื่องใช้สำนักงานที่ครบถ้วน ห้องอาหารที่มีความสะอาด ห้องออกกำลังกายสำหรับพนักงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน เท่านั้น

ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจต้องทำการศึกษาในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ ธุรกิจธนาคาร ธุรกิจโรงแรม และหน่วยงานราชการ

5.3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้ที่สนใจสามารถศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ เช่น การขาดงานของพนักงาน ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และ วัฒนธรรมองค์การ

5.3.2.3 ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ มาประกอบด้วยเช่น การสัมภาษณ์ซึ่งจะทำให้ทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาบริษัทจากพนักงาน

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฤษฎา จันทร์อำไพ. (2563). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง.” วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ปีที่ 8 ฉบับ 2 : 137-154.

กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559) การศึกษาปัจจัยสวนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ที่ส่งผลตอความผูกพันตอองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

กนกวรรณ ศรีทองสุก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรณ์ธนัญ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). สารนิพนธ์หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

กรณัฏฐ์ วิริยะการภัทรธร. (2563). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2563). [ออนไลน์]. สถิติการลาออกจากงาน. [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. จาก https://www.labour.go.th/index.php/service-statistic/service-statistic-m/category/22-report2

จันทิมา คุณกะมุท. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). [ออนไลน์]. การใช้ SPSS เพอการวเคราะหขอมล. [สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2567], จาก http://www.watpon.com/spss/

ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์การ :ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชนัญญา พิกุลทอง. (2564). [ออนไลน์]. การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต. [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103018.pdf

ณัฐนิชา หิมทอง. (2562). “ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies, ปีที่ 8, ฉบับที่ 2: 144-152.

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). “อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทางานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.” วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม. ปีที่6 ฉบับที่1: 114-132.

ธนพิชญ์ อินทร์สวัสดิ์. (2565). “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรมขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 : 117-130.

เธียรไชย ยักทะวงษ์. (2565). “การประยุกต์สมดุลชีวิตกับการทำงานสำหรับพนักงานองค์การเอกชน.” วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ. ปีที่7 ฉบับที่ 8 : 14-27.

บงกช ตั้งจิระศิลป์. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง.” วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม. ปีที่3 ฉบับที่ 2 : 55-70.

บุญธรรมตร กิจปรีดาบริสุทธ์. (2545). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรงเทพฯ: บริษัทศรี อนันต์การพิมพ์.

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). “แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์การ.” วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี. ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 : 493-504.

ปีราติ พันธ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยว คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์(ประเทศไทย)จากัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2559). ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.

พิชิต เทพวรรณ์. (2556). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์

แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รักษ์รัศมี วุฒิมานพ. (2555). ลักษณะบุคคลและลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วฉัตษกา สุพรรณนานา. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม จังหวัดกำแพงเพชร. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรัญญา ดุษดี. (2560). “ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์.” วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 : 178-197.

วิชุดา สร้อยสุด. (2564). “การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์การยุคปัจจุบัน.” Journal of Modern Learning Development. ปีที่ 6 ฉบับที่ 5 : 340-350.

ศิริพร ขุนทอง. (2564). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานในบริษัทประกันชีวิต.” วารสารพัฒนามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 13(1), 38-52.

สายไหม ทองคำ. (2565). “บทบาทของความเป็นผู้นำเชิงบวกต่อความผูกพันด้านอารมณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และผลงานของพนักงานในธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน.” วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ปีที่ 14 ฉบับที่ 2 : 129-145.

สาวิณี ภูรีปติพัตร์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สราวลี แซงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการท างานและความสมดุลของชีวิตในการท างานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์หลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาพร บุญชู. (2563). “ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน และขวัญกำลังใจของพนักงานบริษัทประกันภัย.” วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ปีที่ 12 ฉบับที่ 2 : 73-89.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). [ออนไลน์]. สถิติสุขภาพจิตคนไทย. [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. จาก https://www.thaipbs.or.th/news/content/324887

สิทธิ์ชัย ชูจีน. (2563). [ออนไลน์]. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร. [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. จาก https://he02.tci-thaijo.org/index.php/jhri/article/view/246766

สุพักตรา แจ้งจิตร์. (2562). “คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร.” วารสารพยาบาลทหารบก, ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 : 131-139.

สุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร. (2562). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

หทัยทิพย์ ลิ้วสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทางาน: กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

อัจฉรียา ศักดิ์นรงค์. (2567). “ความสมดุลชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานที่บ้านในช่วงวิกฤตโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 : 112-123.

อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562). “ความผูกพันในองค์การ.” Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 : 32-45.

อนิสา สังข์เจริญ. (2566). “การสร้างความสมดุลชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา.” วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 : 208-224.

อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผู้พันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเซีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Pos. (2567). [ออนไลน์]. payroll outsourcing services คืออะไร ทำไมในองค์กรต้องมี payroll outsourcing services บริการบัญชีเงินเดือนตัวช่วยบริหารองค์กรยุค 2024. [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. จาก https://pos.co.th/th/blog-payroll-outsourcing-services-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3/

ata (2023). [ออนไลน์]. บริการเอาท์ซอร์สบัญชีเงินเดือน มันคืออะไร? [สืบค้นวันที่ 6 มิถุนายน 2567]. จาก https://ata-outsourcing.com/th/payroll-outsourcing-services/

ภาษาอังกฤษ

Akakulanan, S. (2011).”The causal relationship model of work-life balance affecting the employees effective work behavior of the Automotive Part Manufacturers.” The Eastern Thailand. Journal of Behavioral Science. Vol.17 No.2 : 85-102.

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.” Journal of occupational psychology. Vol.63 No1 : 1-18.

Allen, N. J., and Mayer,J.P.(1996).”Affectinuance, and Normative Commitment to the Organization: an Examination of Construct Validity.”Journal of Vocational Behaviour, Vol.49 No1.

Best, J. W. (1977). Research in Education. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Becker, H. S. (1960). “Notes on the concept of commitment.” American journal of sociology. Vol.66 No.1 : 32-40.

Brown, B. (2012). Daring Greatly: How the Courage to Be Vulnerable Transforms the Way We Live, Love, Parent, and Lead. New York : Penguin Group.

Buchanan, W. (1974). “Organizational commitment and interpersonal attraction.” Administrative Science Quarterly. Vol.19 No.3 : 533-546.

Chapman, G. (1995). The 5 love languages: The secret to love that lasts. New York : Northfield Publishing.

Covey, S. R. (1989). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. United States : Free Press.

Dex, S., and Bond, S. (2005). “Measuring work-life balance and its covariates. Work.” Employment and Society, Vol.19 No.9 : 627–637.

David, T. L. (1989). "The Relationship between Satisfaction with Leadership and School Climate in Randomly Rural Geogai Public Elementary School." Dissertation Abstracts International. Vol.50 No.10 : 22.

Greenhaus, J. H., Collins,K. M., and Shaw, J. D. (2003). “The relation between work–family balance and quality of life.” Journal of Vocational Behavior. Vlo.63 No.3 : 510-531.

Kahn, R. L. (1960). “Role balance in conflict resolution.” Journal of personality and social psychology. Vol.1 No.3 : 393.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and community: Communes and utopias in sociological perspective. Harvard University Press.

Lawler, E. E. (1973). “What motivates employees?.” Management review, Vol.62 No.6 : 42-58.

Meyer, M., Allen, M. J., and Smith, C. A. (1993). “Commitment to organizations and job satisfaction: A meta-analysis of attitudinal and behavioral research.” Journal of applied psychology. Vol.78 No.4 : 538.

Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. (1982). “The measurement of organizational commitment.” Journal of applied psychology. Vol.67 No.2 : 224-233.

Steers, R. M., Winovich, H. L., and Miner, J. B. (1975). “The impact of two approaches to motivation on organizational performance.” Administrative Science Quarterly. Vol.20 No.2 : 251-262.

Stephens, N. (2000). “The four-dimensional model of work-life balance.” Human Resource Management Review. Vol.10 No.3 : 289-307.

Tower, P. (2003). [online]. Working today: Understanding What drives employee engagement. [cited 06 Jun. 2024]. Available from : http://www.towersperrin.com/tp/%20getwebcachedoc?webc=hrs/usa/2003/200309/talent_2003.pdf.

Hutton, A. 2005. The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. New Zealand: Hudson Highland Group, Inc.

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ทว. 112/2566 **วันที่** 9 พฤศจิกายน 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายภพ นาให้ผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทภายใต้ธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรธนะสิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 632/2566 **วันที่** 9 พฤศจิกายน 2566

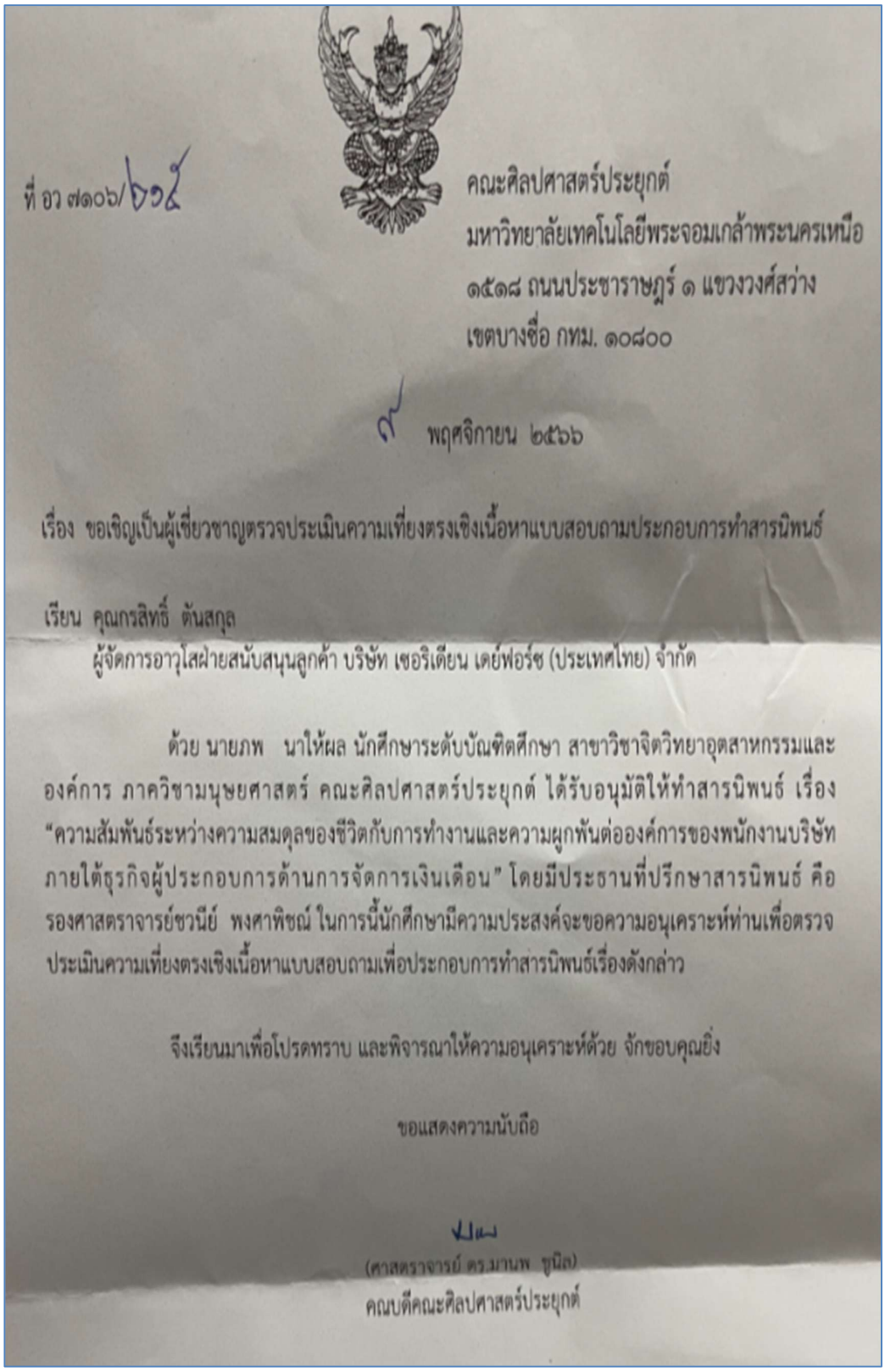
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว

ด้วย นายภพ นาให้ผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทภายใต้ธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์ ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



ที่ อว ๗๑๐๖/๒๖๕

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน คุณกรสิทธิ์ ตันสกุล
ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายสนับสนุนลูกค้า บริษัท เซอริเดียน เดย์ฟอร์ซ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้วย นายภพ นาให้ผล นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทภายใต้ธุรกิจผู้ประกอบการด้านการจัดการเงินเดือน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ(IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร
-1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์ของตัวแปร

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์การ

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment)		
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.67
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0.67
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้	0.67
4	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน	0.67
5	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	0.67
6	ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถปรึกษาและให้คำแนะนำซึ่งกันและกันได้นอกเหนือจากเรื่องงาน	0.00*
7	ท่านยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ	1.00
8	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมั่นในองค์การ	0.67
9	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1.00

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective Commitment)		
10	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ	1.00
11	ท่านรู้สึกดีที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของท่านกับบุคคลภายนอกองค์การ	1.00
12	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ	1.00
ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)		
13	ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคง ท่านจึงต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้	1.00
14	ท่านต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า	0.67
15	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากท่านยังคงทำงานในองค์การนี้	1.00
16	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้วยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น	0.67
17	องค์การมีการชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นธรรม	0.00*
18	ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลผลิตที่ได้รับ ตามที่พนักงานทำได้	0.00*
19	ท่านต้องการทำงานกับองค์การตลอดไป ตราบใดที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่	0.67
20	ท่านคิดว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	0.67
ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)		
21	ท่านรู้สึกเสียดายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ หากท่านจะต้องเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่น	1.00
22	หากท่านลาออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมไว้ในเวลาที่ผ่านมา	1.00
23	การยื่นใบลาออกจากองค์การ เป็นสิ่งที่ท่านและพนักงานไม่ควรกระทำ	-0.33*

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)		
24	การเปลี่ยนงานบ่อย ทำให้ท่านต้องเรียนรู้กับการทำงานใหม่	-0.33*
25	ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม	1.00
26	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น แต่ท่านไม่ต้องการลาออกจากองค์การนี้ เพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	1.00
27	ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การของท่าน เนื่องจากได้รับโอกาสจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์การ	1.00
28	ท่านคิดว่าที่ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี เพราะได้ทำงานกับองค์การนี้	1.00
29	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนขององค์การ	0.67
30	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การมากที่สุด	1.00

* ตัดออกเนื่องจากค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า .50

ตารางที่ ข-2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work/Life Balance)

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความสมดุลด้านเวลา (Time-based balance)		
1	ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาทำงานและเวลาครอบครัว	0.67
2	ท่านสามารถจัดการเวลางานของท่านได้ โดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว	1.00
3	ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม	0.67
4	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่เหมาะสมต่อการพักผ่อนจากการทำงาน	0.67
5	องค์การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติไม่เกิน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์	0.00*
6	ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานของท่านเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวในการพักผ่อนร่วมกัน	0.67
7	เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัวในเวลางานได้	0.67

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความสมดุลด้านเวลา (Time-based balance)		
8	ในวันหยุด ท่านมีเวลาให้กับตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน	0.67
9	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัว	0.67
ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement-based balance)		
10	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	1.00
11	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงาน	1.00
12	ท่านพร้อมช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	1.00
13	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคจากงาน	0.67
14	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	0.67
15	เพื่อนร่วมงานร่วมแก้ปัญหาในงานของท่านได้เป็นอย่างดี	0.67
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันในเรื่องของแนวการทำงาน	1.00
17	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	0.00*
18	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน	0.67
19	เมื่อมีเหตุจำเป็นฉุกเฉิน ท่านสามารถลางานเพื่อดูแลครอบครัวได้	0.67
20	เมื่อครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้	1.00
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance)		
21	ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่	1.00
22	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานได้	0.67
23	ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบภายในองค์การ	0.67
24	องค์การให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการครอบครัวของท่าน	-0.33*

ข้อ	ข้อคำถาม	รวมคะแนน
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance)		
25	องค์การจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	1.00
26	องค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ทำให้พนักงานผ่อนคลายจากงานและสนิทสนมกันมากขึ้น	1.00
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance)		
27	องค์การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ	0.67
28	ท่านพึงพอใจที่องค์การมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย	0.67
29	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่องค์การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน	1.00
30	ท่านรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ เพราะทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบายตามสมควร	1.00

* ตัดออกเนื่องจากค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) น้อยกว่า .50

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท**บริการจัดการเงินเดือน**

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา (Time-based balance) .966			
1	ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาทำงานและเวลาครอบครัว	.735	.965
2	ท่านสามารถจัดการเวลางานของท่านได้ โดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว	.681	.965
3	ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม	.669	.966
4	ท่านให้ความสำคัญกับการจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่เหมาะสมต่อการพักผ่อนจากการทำงาน	-.10*	-
5	ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานของท่านเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวในการพักผ่อนร่วมกัน	.785	.965
6	เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัวในเวลางานได้	.277	.968
7	ในวันหยุด ท่านมีเวลาให้กับตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน	.690	.965
8	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัว	.680	.966
9	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี	.676	.966
10	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงาน	.513	.967

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
11	ท่านพร้อมช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	.535	.966
12	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคจากงาน	.681	.966
13	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	.724	.965
14	เพื่อนร่วมงานร่วมแก้ปัญหาในงานของท่านได้เป็นอย่างดี	.839	.964
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันในเรื่องของแนวการทำงาน	.802	.965
16	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน	.773	.965
17	เมื่อมีเหตุจำเป็นฉุกเฉิน ท่านสามารถลางานเพื่อดูแลครอบครัวได้	.795	.965
18	เมื่อครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้	.774	.965
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance) .965			
19	ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่	.843	.964
20	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานได้	.880	.964
21	ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบภายในองค์การ	.916	.964
22	องค์การจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	.762	.965

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ (Satisfaction-based balance) .965			
23	องค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ทำให้พนักงานผ่อนคลายจากงานและสนิทสนมกันมากขึ้น	.908	.963
24	องค์การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ	.676	.966
25	ท่านพึงพอใจที่องค์การมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย	.600	.966
26	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่องค์การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน	.624	.966
27	ท่านรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การเพราะทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบายตามสมควร	.699	.965

* ตัดออก

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected item-total correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ (Affective Commitment) .964			
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.537	.966
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	.585	.965

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์การด้านอารมณ์ (Affective Commitment) .964			
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้	.849	.963
4	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำแนะนำของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน	.247	.967
5	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	.679	.965
6	ท่านยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ	.680	.965
7	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมั่นในองค์การ	.886	.963
8	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	.905	.962
9	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ	.604	.965
10	ท่านรู้สึกดีที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของท่านกับบุคคลภายนอกองค์การ	.763	.964
11	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ	.785	.964
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) .964			
12	ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคง ท่านจึงต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้	.739	.964
13	ท่านต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า	.882	.963

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)			.964
14	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากท่านยังคงทำงานในองค์การนี้	.873	.963
15	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้วยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น	.489	.966
16	ท่านต้องการทำงานกับองค์การตลอดไป ตราบใดที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่	.899	.962
17	ท่านคิดว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน	.717	.964
18	ท่านรู้สึกเสียดายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ หากท่านจะต้องเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่น	.630	.965
19	หากท่านลาออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมไว้ในเวลาที่ผ่านมา	.816	.963
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) .964			
20	ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม	.845	.963
21	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น แต่ท่านไม่ต้องการลาออกจากองค์การนี้ เพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	.776	.964
22	ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การของท่าน เนื่องจากได้รับโอกาสจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์การ	.849	.963
23	ท่านคิดว่าที่ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี เพราะได้ทำงานกับองค์การนี้	.827	.963

ข้อ	ข้อคำถาม	Corrected item-total Correlation	Alpha if Item Deleted
ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) .964			
24	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนขององค์การ	.341	.967
25	ท่านปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การมากที่สุด	.133*	-

* ตัดออก

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรายด้านและโดยรวม

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานราย	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความสมดุลด้านเวลา	.966
ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม	.965
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	.965
โดยรวม	.965

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์การรายด้านและโดยรวม

ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ความผูกพันด้านอารมณ์	.964
ความผูกพันด้านการคงอยู่	.964
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.964
โดยรวม	.964

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน”

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้าพเจ้า นายภพ นาให้ผล นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังศึกษาวิจัยเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**บริษัทบริการจัดการเงินเดือน**” โดยมีรองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามนี้ขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย ข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน**บริษัทบริการจัดการเงินเดือน** ในการตอบแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด คำตอบของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใด การวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลจะทำในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆต่อผู้ตอบหรือหน่วยงานของผู้ตอบ จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตัวเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน จำนวน 55 ข้อ (ใช้เวลาในการตอบประมาณ 20 นาที)

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน 1 ข้อ
ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบัคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวน 24 ข้อ
ส่วนที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวน 26 ข้อ

โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน

ผู้วิจัยขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ที่สละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบคำถามแบบสอบถามครั้งนี้ หากมีข้อสงสัย สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ คุณภพ นาให้ผล เบอร์โทร. 081-172-5215

แบบสอบถามการวิจัย

“ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน”

ส่วนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย	จำนวน 1 ข้อ
ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 4 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ	จำนวน 24 ข้อ
ส่วนที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	จำนวน 26 ข้อ

คำยินยอม

ท่านได้อ่านคำชี้แจงของโครงการวิจัยแล้ว ท่านยินยอมให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามหรือไม่

☐ ยินยอม ☐ ไม่ยินยอม

ตอนที่ 1 เกณฑ์ผู้เข้าร่วมวิจัย

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านเป็นพนักงาน**บริษัทบริการจัดการเงินเดือน** หรือไม่
   - ☐ ใช่ (ท่านเข้าเกณฑ์)
   - ☐ ไม่ใช่ (ท่านไม่เข้าเกณฑ์)

ตอนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ
   - ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ
   - ☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 - 34 ปี
   - ☐ 35 – 44 ปี ☐ 45 – 55 ปี
   - ☐ มากกว่า 55 ปี
3. ระดับการศึกษา
   - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ น้อยกว่า 2 ปี ☐ 2 – 5 ปี

☐ 6 – 9 ปี ☐ มากกว่า 9 ปี

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ-ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การแห่งนี้					
4	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ ของเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกัน					
5	เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
6	ท่านยินดีทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ					

ข้อ	ข้อความ-ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและเชื่อมั่นในองค์การ					
8	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
9	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ					
10	ท่านรู้สึกดีที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับองค์การของท่านกับบุคคลภายนอกองค์การ					
11	ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การ					
12	ท่านรู้สึกว่าองค์การมีความมั่นคง ท่านจึงต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้					
13	ท่านต้องการทำงานอยู่กับองค์การนี้ แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า					
14	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หากท่านยังคงทำงานในองค์การนี้					
15	ท่านทุ่มเทปฏิบัติงาน ด้วยหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้น					
16	ท่านต้องการทำงานกับองค์การตลอดไป ตราบใดที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่					
17	ท่านคิดว่าองค์การของท่านเป็นองค์การที่ดีที่สุด เมื่อเทียบกับองค์การที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน					

ข้อ	ข้อความ-ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
18	ท่านรู้สึกเสียดายความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์การนี้ หากท่านจะต้องเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่น					
19	หากท่านลาออกจากองค์การ จะทำให้ท่านสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมไว้ในเวลาที่ผ่านมา					
20	ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม					
21	แม้ว่าท่านจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากที่อื่น แต่ท่านไม่ต้องการลาออกจากองค์การนี้ เพราะท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง					
22	ท่านรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณกับองค์การของท่าน เนื่องจากได้รับโอกาสจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่คุ้มค่าจากองค์การ					
23	ท่านคิดว่าที่ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี เพราะได้ทำงานกับองค์การนี้					
24	ท่านปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนขององค์การ					

ตอนที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก
ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย
ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ-ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างเวลาทำงานและเวลาครอบครัว					
2	ท่านสามารถจัดการเวลางานของท่านได้ โดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					
3	ท่านคิดว่าจำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์มีความเหมาะสม					
4	ท่านสามารถยืดหยุ่นเวลาในการทำงานของท่านเพื่อจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวในการพักผ่อนร่วมกัน					
5	เมื่อมีความจำเป็น ท่านสามารถติดต่อกับบุคคลในครอบครัวในเวลางานได้					
6	ในวันหยุด ท่านมีเวลาให้กับตนเองอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องนำงานกลับมาทำที่บ้าน					
7	ท่านมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับครอบครัว					

ข้อ	ข้อความ-ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี					
9	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การจัดขึ้น ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับงานและกิจกรรมนอกเหนือจากงาน					
10	ท่านพร้อมช่วยเหลือ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
11	เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่ เมื่อท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคจากงาน					
12	หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
13	เพื่อนร่วมงานร่วมแก้ปัญหาในงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
14	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยปรึกษาหารือกันในเรื่องของแนวการทำงาน					
15	ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องกังวลเรื่องงาน					
16	เมื่อมีเหตุจำเป็นฉุกเฉิน ท่านสามารถลางานเพื่อดูแลครอบครัวได้					
17	เมื่อครอบครัวทำกิจกรรมต่างๆ เช่น การเดินทางท่องเที่ยว ท่านสามารถร่วมกิจกรรมกับครอบครัวได้					
18	ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่					

ข้อ	ข้อความ-ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป ทำให้ท่านสามารถทำกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงานได้					
20	ท่านมีความภูมิใจกับหน้าที่การงานที่รับผิดชอบภายในองค์การ					
21	องค์การจัดสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม ทำให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
22	องค์การจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันของพนักงาน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานปีใหม่ ทำให้พนักงานผ่อนคลายจากงานและสนิทสนมกันมากขึ้น					
23	องค์การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ					
24	ท่านพึงพอใจที่องค์การมีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ทำให้ท่านไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในยามเจ็บป่วย					
25	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่องค์การปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาตามความสามารถของพนักงานแต่ละคน					
26	ท่านรู้สึกพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ เพราะทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบายตามสมควร					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: นายภพ นาให้ผล
ชื่อสารนิพนธ์	: ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทบริการจัดการเงินเดือน
สาขาวิชา	: จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
ประวัติ	
วันเดือนปีเกิด	: 7 เมษายน 2537
ประวัติการศึกษา	: ระดับปริญญาตรี (2559) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร