



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conferenceความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานที่พยากรณ์ความทุ่มเทในงาน
ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่Work Life Balance and Happy at Work Predicting Dedication in Work
of Banrai Sugar Industry Employeesธัญวรัตน์ สัตถาผล (Thanwarat Satthapol)¹ พิชญา สมเจตนะพันธ์ (Phichaya Somjettanaphan)²ณัฐชา เมืองโต (Natcha Muengto)³ ธัญญาวีร์ ปิ่นทองธนาวุฒิ (Tanyawan Pinthongtanawut)⁴ศศิ บุษบะเสริฐ (Sasi Boonprasert)⁵ พิมพวรรณ ศิริวัชรอมร (Pimworamon Siriwatcharaamorn)⁶นิพิฐฐา แก้ววิเชียร (Nipitta Kaewwichian)⁷ ธีรศักดิ์ โรจนศิลาไชย (Theerasak Rojanasilachai)⁸มานพ ชูนิล (Manop Chunin)⁹ ปิ่นกนก วงศ์กิ่งเพชร (Pinkanok Wongpinpech)¹⁰

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน และ 3) เพื่อพยากรณ์ความทุ่มเทในงานโดยความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงาน ประชากร คือ พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ จำนวน 600 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ จำนวน 429 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.55, SD=0.57$) ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.72, SD=0.54$) ความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.74, SD=0.58$) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานโดยมีค่า $r=.688$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในการทำงานโดยมีค่า $r=.752$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 62.09

คำสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความทุ่มเทในงาน อุตสาหกรรมน้ำตาล

¹ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ thanwarat.satthapol@gmail.com

² นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ phichaya_s@muangthai.co.th

³ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ natchamuengto@gmail.com

⁴ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ bbvarnavarn@gmail.com

⁵ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ nipa1503@gmail.com

⁶ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ pimworamonann15@gmail.com

⁷ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ evepittha28@gmail.com

⁸ นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ maxtheerasak@hotmail.com

⁹ รองศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ manop.chunin17@gmail.com

¹⁰ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ pinkanok2519@gmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this study are 1) to study the levels of work life balance, happy at work and dedication in work 2) to study relationship between work life balance, happy at work and dedication in work and 3) to predict dedication in work with work life balance and happy at work. The population was 600 Banrai sugar industry employees and the sample was 429 Banrai sugar industry employees with convenience sampling. The research instrument was questionnaires. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that 1) Employees were high level in work life balance ($\bar{X}=3.55$, $SD=0.57$), high level in happy at work ($\bar{X}=3.72$, $SD=0.54$) and high level in dedication in work ($\bar{X}=3.74$, $SD=0.58$). 2) There was a positive relationship between work life balance and dedication in work ($r=.688$) with statistical significance at .01 level. There was a positive relationship between happy at work and dedication in work ($r=.752$) with statistical significance at .01 level. 3) Work life balance and happy at work accounted for 62.09 percent of variance in dedication in work.

Keywords: Work life balance, Happy at work, Dedication in work, Sugar industry



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

บทนำ

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมน้ำตาลเป็นอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปที่สำคัญของไทย ก่อให้เกิดรายได้แก่โรงงานอุตสาหกรรมรวมถึงเกษตรกรชาวไร่อ้อย ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่เป็นหนึ่งในกิจการของกลุ่มบริษัทน้ำตาลไทยรุ่งเรือง และได้ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับน้ำตาลมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มคนรากหญ้า ซึ่งมีความอดทนและมุมานะหรือกล่าวได้ว่ามีความทุ่มเทในงานสูง ดังนั้นการศึกษาศักยภาพด้านบุคคลซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาความทุ่มเทในงานโดยที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานเป็นตัวยุทธศาสตร์

การทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้นานและทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ องค์กรต้องเริ่มต้นจากการสร้างให้พนักงานมีทั้งความผูกพันทุ่มเทแรงกายแรงใจและความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อให้เกิดเป็นความทุ่มเทในงาน (Dedication in work) (Arora & Adhikari, 2013) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Kong, 2009) โดยการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้เกิดลักษณะการดำเนินชีวิตมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนตาม เช่น การเดินทางที่ต้องใช้เวลานานทำให้เกิดความเหนื่อยล้า การใช้เวลากับครอบครัวหรือเรื่องส่วนตัวลดลง การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) จึงเป็นแนวทางสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรเพื่อให้พนักงานพึงพอใจในบทบาทระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจหรือความสุขในการทำงาน (Happy at work)

งานวิจัยในครั้งนี้จึงทำการศึกษาศักยภาพชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานที่บุคลากรความทุ่มเทในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงในส่วนที่อาจเกี่ยวข้องกับความทุ่มเทในงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

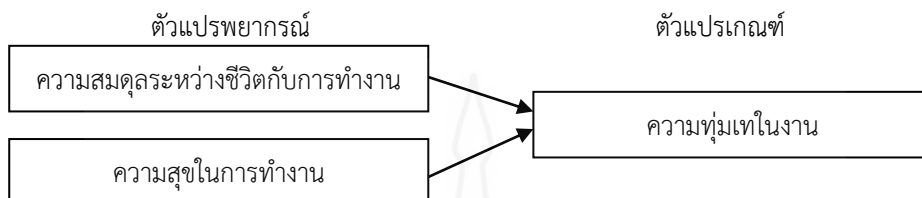
- 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงาน
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงานของพนักงาน
- 3) เพื่อพยากรณ์ความทุ่มเทในการทำงานโดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขในการทำงานของพนักงาน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

- 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงาน
- 2) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงานของพนักงาน
- 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในงานของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

1) นิยามศัพท์

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ เวลาได้อย่างสมดุลสำหรับการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และการมีอิสระในการใช้ชีวิตส่วนตัว เพื่อความพึงพอใจในงานและชีวิต (Meenakshi, Subrahmanyam & Ravichandran, 2013)

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานในทางบวก รับรู้ได้ถึงสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ได้กระทำในงานที่ตนเองรัก และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ตามแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์, 2551)

ความทุ่มเทในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานแสดงออกถึงความสามารถในการทำงานโดยมีการใช้เวลาและพลังงานอย่างเต็มที่ (สันติชัย, 2550)

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ ลูกจ้างทั้งระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 450 คน พนักงานวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 25 คน หัวหน้างาน จำนวน 92 คน และระดับบริหาร จำนวน 33 คน ของบริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลบ้านไร่ จำกัด (อุทัยธานี) รวมจำนวน 600 คน โดยคณะผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ที่กำหนดให้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 234 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถาม จำนวน 450 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามสะดวก และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 429 คน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้รวมต่อเดือน และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงานและความทุ่มเทในงาน จำนวน 62 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale)

คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 50 ชุด หลังนำข้อคำถามมาหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช หาค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Item-total correlation (r) ซึ่งค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	7	.663 - 1.02	.868
ความสุขในการทำงาน	40	.475 - .816	.974
ความทุ่มเทในงาน	15	.413 - .657	.902

4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้รวมต่อเดือน ดังตาราง

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	353	82.28
หญิง	76	17.72
รวม	429	100.00



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 82.28 และเป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 17.72

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	88	20.51
30 – 39 ปี	196	45.69
40 - 49 ปี	94	21.91
50 ปี ขึ้นไป	51	11.89
รวม	429	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 196 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 45.69 รองลงมาคือ มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 21.91 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 20.51 และอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 11.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	33	7.69
1 – 2 ปี	58	13.52
3 – 5 ปี	102	23.78
6 – 10 ปี	139	32.40
11 – 19 ปี	42	9.79
20 ปี ขึ้นไป	55	12.82
รวม	429	100.00

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน พบว่า พนักงานมีอายุงาน 6 – 10 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 รองลงมา คือ มีอายุงาน 3 – 5 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 มีอายุงาน 1- 2 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 13.52 มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 มีอายุงาน 11 – 19 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 9.79 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	80	19.00
มัธยมศึกษา	106	25.18
อาชีวศึกษา	125	29.69
ปริญญาตรี	96	22.80
สูงกว่าปริญญาตรี	14	3.33
รวม	429	100.00

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับการศึกษา อาชีวศึกษา มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.18 มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 มีระดับการศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานปฏิบัติการ	304	70.86
วิชาชีพเฉพาะ	28	6.53
หัวหน้างาน	86	20.05
ระดับบริหาร	11	2.56
รวม	429	100.00

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่ง พนักงานปฏิบัติการ มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 70.86 รองลงมา คือ มีระดับตำแหน่ง หัวหน้างาน จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 20.05 มีระดับตำแหน่ง วิชาชีพเฉพาะ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53 และมีระดับตำแหน่ง บริหาร จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.56 ตามลำดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8
The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	29	6.76
10,001 - 20,000 บาท	324	75.52
20,001 - 30,000 บาท	55	12.82
30,001 บาท ขึ้นไป	21	4.90
รวม	429	100.00

จากตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้รวมต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 75.52 รองลงมา คือ มีรายได้รวมต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 มีรายได้รวมต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 6.76 และมีรายได้รวมต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 4.90 ตามลำดับ

2) ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน ดังตาราง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความสุขในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.55	0.57	ดี
ความสุขในการทำงาน	3.72	0.54	ดี
- ด้านความรักในงาน	3.82	0.61	ดี
- ด้านความสำเร็จในงาน	3.71	0.60	ดี
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.71	0.60	ดี
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.62	0.60	ดี
ความทุ่มเทในงาน	3.74	0.58	ดี

จากตารางที่ 8 แสดงผลระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน พบว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.57$) ระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือ ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.60$) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.60$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

สุดท้าย คือ ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.60$) และระดับความทุ่มเทในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.58$)

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความทุ่มเทในงาน

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความทุ่มเทในงาน

ตัวแปร	ความทุ่มเทในงาน	
	r	p
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.688**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงาน โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสูง ความทุ่มเทในงานจะสูงด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .688$)

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน

ตัวแปร	ความทุ่มเทในงาน	
	r	p
ความสุขในการทำงาน	0.752**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในงาน โดยความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานสูง ความทุ่มเทในงานจะสูงด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .752$)

4) ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความทุ่มเทในงานโดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานนี้ผู้วิจัยได้นำตัวแปรพยากรณ์จำนวน 2 ตัวประกอบด้วย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขในการทำงานเข้าสู่การวิเคราะห์ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณดังตารางที่ 11



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ตารางที่ 11 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อพยากรณ์ความทุ่มเทในงาน

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	R	(R) ² x100	Adj R ²	F	p
1	ความสุขในการทำงาน	0.753	56.70	0.566	579.250**	.000
2	ความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.788	62.09	0.619	360.526**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 11 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขในการทำงานที่พยากรณ์ความทุ่มเทในงาน ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยขั้นตอน โดยพิจารณาจากค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การตัดสินใจ พบว่า

ขั้นที่ 1 ความสุขในการทำงานสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบ้านไร่ ได้ร้อยละ 56.70

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในงาน ได้ร้อยละ 62.09 เพิ่มขึ้นจากขั้นที่ 1 ร้อยละ 5.39

สรุป จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ตัวแปรความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในงานได้ร้อยละ 62.09

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความทุ่มเทในงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน ซึ่งผลวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Prebbie & Wagstaff (อ้างถึงใน สุวิมล บัวผัน, 2554) ว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นประโยชน์ต่อความทุ่มเทของพนักงานโดยไม่คำนึงถึงลักษณะงานของแต่ละคน

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความทุ่มเทในงาน ในระดับค่อนข้างสูง ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Warr (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจในงานและยินดีในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับหนึ่ง คือ ด้านความรักในงาน ซึ่งขัดแย้งกับ ฌานิกา (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลินเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ค่าเฉลี่ยด้านความรักในงานเป็นอันดับสุดท้าย เป็นผลมาจากความท้าทายในการทำงานที่ได้รับมอบหมายกับระดับทักษะในการทำงานของพนักงานไม่ได้อยู่ในระดับที่สูงเพียงพอ จึงทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ทำงานไม่มี



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

ความสุขเป็นผลให้พนักงานลาออกจากงานค่อนข้างสูง ต่างจากค่าเฉลี่ยด้านความรักในงานของพนักงานอุตสาหกรรมบ้านไร่ ที่ได้มีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้น เต็มใจและมีความสุขที่จะทำงาน ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌานิกา (2554) ที่กล่าวว่าเป็นผลจากสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มผู้ร่วมงานรวมไปถึงระหว่างผู้บริหารและพนักงานค่อนข้างมีความใกล้ชิด และมีความตรงไปตรงมา ทำให้พนักงานเกิดความสุขและมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มผู้ร่วมงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสุขสามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบ้านไร่ได้ โดยความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความทุ่มเทในงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมบ้านไร่ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเนติยาและจารุวรรณ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระบองแสนสุข พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงาน โดยความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานผ่านความทุ่มเทในงาน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการที่ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในงานได้ องค์กรจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเพิ่มระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานถือเป็นความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของชีวิตส่วนตัวรวมทั้งความต้องการที่จะทำกิจกรรมอื่นของชีวิตได้อย่างเหมาะสม หากพนักงานไม่สามารถจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ย่อมส่งผลให้เกิดปัญหาและความขัดแย้งในการทำงานตามมา สิ่งนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำมาใช้เพื่อวางแผนการบริหารองค์กร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานในองค์กรได้ต่อไปเช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น วันหยุดทดแทน การแบ่งภาระงานไม่ให้หนักที่พนักงานคนใดคนหนึ่ง การทำงานจากที่บ้านโดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ๆ การช่วยเหลือดูแลบุตรพนักงาน การจัดสนทนาการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมได้ตามความสนใจ รวมทั้งกิจกรรมที่ให้พนักงานสามารถพาครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมได้ เช่น การแข่งขันกีฬาภายใน งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงครบรอบการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

จากการที่ความสุขในการทำงานสามารถพยากรณ์ความทุ่มเทในงานได้ การเพิ่มระดับความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นย่อมเป็นการส่งเสริมให้เกิดความทุ่มเทในงานตามมา โดยระดับความสุขในการทำงานของพนักงานนอกจากจะเพิ่มขึ้นจากการมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ส่วนหนึ่งแล้วยังสามารถเพิ่มระดับได้จากการนำองค์ประกอบของความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ โดยเพิ่มให้มีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมสังสรรค์เพื่อเพิ่มโอกาสในการพูดคุยกันนอกเหนือจากเรื่องงาน ด้านความรักในงาน โดยหัวหน้าควรพูดถึงความสำคัญของตำแหน่งงานของพนักงานไม่ว่าพนักงานจะอยู่ในตำแหน่งใด เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าต่อองค์กรนั้นๆ ด้านความสำเร็จในงาน หัวหน้างานต้องให้การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน เช่น การสอนงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความเข้าใจในงานมากยิ่งขึ้น ด้านการยอมรับเมื่อพนักงานทำงานออกมาได้ดี หัวหน้าก็ควรที่จะชื่นชมเพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ หรือหากพนักงานทำงานผิดพลาดก็ไม่ควรต่อว่าแต่ควรแนะนำสิ่งที่เหมาะสมให้แก่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 8

The 8th STOU National Research Conference

พนักงาน หากพนักงานได้รับสิ่งเหล่านี้จากองค์กรและหัวหน้าสูง พนักงานเกิดความทุ่มเทในงานสูง ซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรประสบความสำเร็จ

2) ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลของการวิจัยในครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมน้ำตาลคณะผู้วิจัยเล็งเห็นว่าในการศึกษาต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการทำงานงานแตกต่างกันไป เช่น กลุ่มพนักงานออฟฟิศ หรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ เพื่อศึกษาความทุ่มเทในงานต่อไป รวมถึงมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในงานเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เนื่องจากตัวแปรเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่พนักงานแต่ละคนต้องการมีความแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- สันติชัย อินทรอ่อน. (2550). "ความผูกพันของพนักงาน." *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 : 3-13.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผดุงครรภ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร. อ้างถึง Manion, J. (2003) "Joy at work! Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. Vol.33 No.12 : 652-659.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. (สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ณานิกา วงษ์สุริยรัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน โดยมีความเพลนเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ : กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรรมก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เนติยาและจารุวรรณ. (2559). [วารสารออนไลน์]. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กระทรวงสาธารณสุข." *วิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. [สืบค้นวันที่ 26 พฤษภาคม 2561]. จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jre/article/view/8590/7511>
- Kong, Y. (2009). [serial online]. "A Study on the Job Engagement of Company Employees." *International Journal of Psychological Studies*. Vol.1 No.2 : 65-68.
- Arora, R. & Adhikari, B. (2013). "A Study on Personality as Predictor of Dedication Component of Work Engagement" *International Journal of Development and Social Research*. Vol. 2 No.1 : 53-60.
- Meenakshi, P., Subrahmanyam, V. and Ravichandran, K. (2013). [serial online]. "The Importance of Work-Life-Balance." *IOSR Journal of Business and Management*. Vol.14 No.3 : 31-35.