

ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อความเครียดในงาน:
กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา
WORK LIFE BALANCE INFLUENCING JOB STRESS: A CASE STUDY
OF A FIBER OPTIC MANUFACTURING COMPANY IN
CHACHOENGSARO PROVINCE

นัฐพล แววปัญญาศิลป์*

Natthapon Waewpanyasil

รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิศ ดาราวงษ์**

Assoc. Prof. Dr.Chonlatis Darawong

ดร.รมิดา วงษ์เวทวนิชย์**

Dr.Ramida Wongvedvanij

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทราเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาระดับอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 400 คน

* นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

*** อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

* Master's degree student, Master of Business Administration Program, Graduate College of Management, Sripatum University at Chonburi

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

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

Corresponding author. e-mail: chonlatis@gmail.com

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

Corresponding author. e-mail: ramidarx@gmail.com

ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบที่ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการเส้นถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ ที่แตกต่างกันจะมีระดับความเครียดในงานที่แตกต่างกัน และ 2) ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษและการจัดกิจกรรมทางสังคม

คำสำคัญ: ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว, ความเครียดในงาน, บริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสง

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the levels of job stress of employees in optical fiber manufacturing companies in Chachoengsao Province, compared by personal factors and 2) the level of influence of work-life balance affecting job stress of employees in optical fiber manufacturing companies in Chachoengsao Province. The samples selected by a convenient sampling method consisted of 400 employees of fiber optic manufacturing companies in Chachoengsao province. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics, including mean and standard deviation and inferential statistics, including t-test, one-way analysis variance, and multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1) the level of job stress of employees in optical fiber manufacturing companies in Chachoengsao Province was different due to levels of work experience, and 2) work-life balance affecting employee's job stress were flexible working time, special remuneration, and organizing social events, and satisfaction.

Keywords: Work life balance, Job stress, Optical Manufacturing company.

บทนำ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพราะช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นใจด้านความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมหมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดการความรับผิดชอบในการทำงานของตนได้ในขณะเดียวกันก็รักษาความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวที่ดีได้ มีเวลาทำงาน

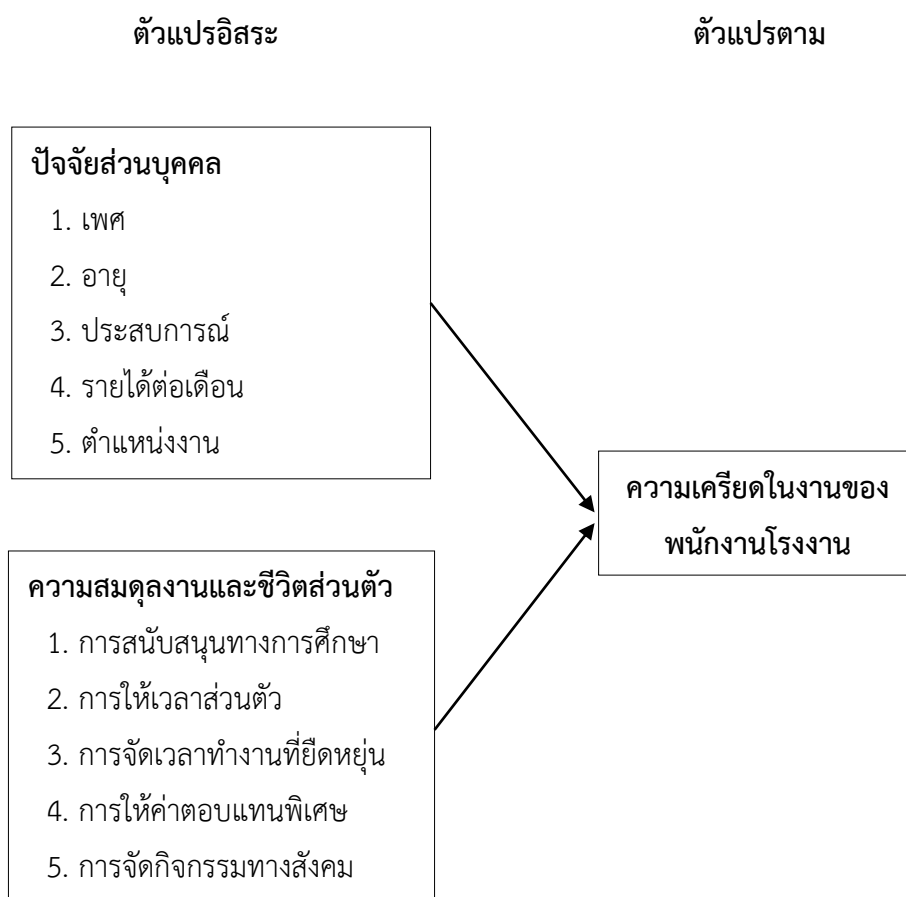
อดิเรกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานในองค์กร การมีความสมดุลระหว่างการ
การทำงานและชีวิตที่ดีสามารถช่วยลดความเครียดและป้องกันความเหนื่อยหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่
ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถสร้างสมดุล
ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นกับงานของตนมากขึ้น ส่งผล
ให้มีการเข้างานที่ดีขึ้น อุบัติเหตุน้อยลงและงานมีคุณภาพสูงขึ้น (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, 2562, หน้า 3)
นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่เหมาะสมยังสามารถช่วยลดการลาออกของพนักงาน
เนื่องจากพนักงานมีแนวโน้มที่จะอยู่กับบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพวกเขาและให้
เวลา และทรัพยากรที่จำเป็นแก่พวกเขา เพื่อรักษาชีวิตส่วนตัวที่ดีต่อสุขภาพสิ่งนี้จะทำให้องค์กรลด
ค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรและการฝึกอบรม และปรับปรุงผลกำไรของโรงงานในท้ายที่สุด

อุตสาหกรรมการผลิตเส้นใยแก้วนำแสง (Fiber optic) เป็นสายนำสัญญาณที่ผลิตด้วยใยแก้ว
บริสุทธิ์ ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการส่งสัญญาณแสงได้ในระยะทางไกลการสูญเสียสัญญาณต่ำ และ
สามารถส่งข้อมูลได้ในขนาดมาก ๆ (Bandwidth) และไม่มีผลกระทบต่อคลื่นสัญญาณรบกวนทางไฟฟ้า
และข้อมูลรั่วไหลได้ยาก ทำให้มีการใช้อย่างแพร่หลาย เช่น บรอดแบนด์ วิดีโอผ่าน Internet protocol
ไร้สาย การผลิตเส้นใยแก้วนำแสงนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจไทย และมีการลงทุนมากที่สุดใน
ภาคตะวันออก ในสภาพการทำงานที่ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากของประเทศไทยปัจจุบันนี้ จากการเข้า
สู่ยุคอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตครั้งละมาก ๆ ไปจนถึงธุรกิจ หน่วยงานราชการ องค์กรต่าง ๆ ซึ่งมี
ลักษณะของงานบริการที่มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น และยังคงเน้นหนักไปที่การบริหารจัดการ ดำเนินกิจการ
ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเวลาว่างก็มักจะถูกขยายออกไปด้วยคนส่วนใหญ่จึงต้องยอมรับการทำงานเป็นกะ
การทำงานล่วงเวลาที่ล้วนมีผลทำให้ต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานมากและหนักขึ้นจนบางครั้งอาจไม่มี
เวลาว่างสำหรับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ดังนั้นภาวะปริมาณ
งานและเวลาการทำงานที่มากจนเกินไป จึงส่งผลต่อความเครียดในการทำงานในด้านความท้อแท้
ความเบื่อหน่าย และความหนักใจของผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดของพนักงานได้มีการศึกษาในบริบทต่าง ๆ ได้แก่
1) ณัฐธิดา ตันวานิชกุล (2566, หน้า 77) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัท ได้แก่
การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากองค์กร ความขัดแย้งของบทบาท และความคลุมเครือ
ในบทบาท 2) คริสต์มาส ลิ้มรัตนกุล (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของบุคลากรสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศต่อองค์กร
3) เกรียงศักดิ์ แดงประเสริฐ (2566, หน้า 569) ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การและการจัดการความ
เครียดที่พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผู้จัดจำหน่ายรถยนต์ 4) ชวิศา ทัพใหญ่ (2566,
หน้า 96) ศึกษาการติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียด ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และ 5) Nida Zahoor (2021, หน้า 1367) ศึกษาความสมดุลชีวิตการทำงานส่งผลกระทบต่อบทบาทของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดจากงาน และบุคลิกภาพในประเทศอินเดีย ดังนั้นยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งไม่ได้ศึกษาอิทธิพลความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีต่อความเครียดในงาน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสง ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานอย่างมากในสายการผลิต เนื่องจากพนักงานต้องเข้ากะตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อผลิตงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุน การปรับปรุง และการนำแนวคิดมาเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในการปรับปรุงแก้ไขและยกระดับความตั้งใจในการคงอยู่ในบริษัทต่อไป

กรอบแนวคิดและทฤษฎี



รูปที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงาน บริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ รายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความเครียดในงานที่แตกต่างกัน
2. ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อความเครียดในงานของพนักงาน ในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงจังหวัดฉะเชิงเทรา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเครียดในงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสง จังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรที่ไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1977, pp. 83-84) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 384 คน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sample)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสอดคล้องและเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้โดยสร้างแบบสอบถามจากการศึกษาเอกสารทฤษฎี และผลจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษามีส่วนประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ และรายได้ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวจำนวน 5 ด้าน โดยดัดแปลงจาก Cyril Cabello (2022) ซึ่งประกอบด้วย

- | | | |
|-------------------------------|--------------------|-------|
| 1. การสนับสนุนทางการศึกษา | ประกอบด้วยข้อคำถาม | 4 ข้อ |
| 2. การให้เวลาส่วนตัว | ประกอบด้วยข้อคำถาม | 5 ข้อ |
| 3. การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น | ประกอบด้วยข้อคำถาม | 5 ข้อ |
| 4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ | ประกอบด้วยข้อคำถาม | 3 ข้อ |

5. การจัดกิจกรรมทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ระดับความเครียดในงาน ดัดแปลงจาก Irawanto (2021) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ (pre-test) กับพนักงานบริษัทในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของข้อคำถามแต่ละรายด้านได้แก่การสนับสนุนทางการศึกษา การให้เวลาส่วนตัว การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การจัดกิจกรรมทางสังคม ความเครียดในงาน พบว่า ระดับความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.74-0.95 ซึ่งสูงกว่า 0.7 ที่อยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ (Nunnally & Bernstein, 1994, p. 67)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 352 ราย นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) สำหรับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับข้อมูลความสมดุลงาน และชีวิตส่วนตัว และความเครียดในงาน
3. ค่า t -test และค่า F -test (one-way Anova) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบรายคู่
4. วิเคราะห์ระดับอิทธิพลของความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีต่อความเครียดในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตสายใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อทำนายอิทธิพลของตัวแปรเมื่อมีตัวแปรทำนายตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

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

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเกี่ยวกับความสมดุลงาน และชีวิตส่วนตัว และความเครียดในงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลงาน และชีวิตส่วนตัว และความเครียด
 ในงาน

	N = 400		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{x}	SD	
1. ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัว	3.61	0.57	มาก
1.1 การสนับสนุนทางการศึกษา	3.85	0.54	มาก
1.2 การให้เวลาส่วนตัว	3.80	0.58	มาก
1.3 การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	3.75	0.67	มาก
1.4 การให้ค่าตอบแทนพิเศษ	3.22	0.99	ปานกลาง
1.5 การจัดกิจกรรมทางสังคม	3.35	0.88	ปานกลาง
2. ความเครียดในการทำงาน	2.80	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบรรยากาศองค์กรโดยรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับบรรยากาศองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) แล้วเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนด้านการสนับสนุนทางการศึกษา ($\bar{x} = 3.85$) ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการให้เวลาส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.80$) อันดับสาม คือ ด้านการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น โดยมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\bar{x} = 3.75$) อันดับสี่ คือ ด้านการจัดกิจกรรมทางสังคม โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.35$) และอันดับห้า คือ ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ โดยมีค่าเฉลี่ยมาก ($\bar{x} = 3.22$) ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างนั้นเห็นด้วยกับความเครียดในงานขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.80$)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความเครียดในงานที่มีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล

พนักงานบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ที่ต่างกันจะมีระดับความเครียดในงานของพนักงานที่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ($t = 2.73, p = 0.07$) อายุ ($F = 0.05, p = 0.94$) และรายได้ต่อเดือน ($t = 0.54, p = 0.58$) ที่แตกต่างกันจะมีระดับความเครียดของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ของความรู้สึกของพนักงาน จำแนกตามด้าน
ประสบการณ์ (ด้านความเครียดจากการทำงาน) โดยวิธี LSD

ด้านความเครียด จากการทำงาน	\bar{x}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.26	-	0.33*	0.14	-0.04
1-5 ปี	2.92	-	-	-0.19	-0.37*
6-10 ปี	3.11	-	-	-	-0.18
มากกว่า 10 ปี	3.30	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างของผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีความเครียดในงานแตกต่างกันตามปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยที่พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จะมีความเครียดในงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปี จะมีความเครียดในงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเกี่ยวกับความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อความเครียดจากการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวที่มีผลต่อความเครียดในงาน

ความสมดุลงาน และชีวิตส่วนตัว	ความเครียด		β	Collinearity Statistics	
	β	P		Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.91*	0.00			
1. การสนับสนุนทางการศึกษา	0.60	0.19	0.37	0.029	34.606
2. การให้เวลาส่วนตัว	0.27	0.06	0.20	0.188	5.329
3. การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น	-0.42*	0.01	-0.27	0.183	5.453
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ	-0.31*	0.00	-0.35	0.206	4.843
5. การจัดกิจกรรมทางสังคม	-0.53*	0.00	-0.52	0.134	7.450

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 สามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์บรรยากาศองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท $\hat{y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$

ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดจากการทำงาน = 3.91 + 0.53 (การจัดกิจกรรมทางสังคม) + 0.42 (การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น) + 0.31 (การให้ค่าตอบแทนพิเศษ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการจัดการความรู้มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานบริษัทสามารถพิจารณาจากค่าคะแนนมาตรฐานโดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมทางสังคม ($\beta = -0.52$) อันดับที่ 1 ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา ($\beta = 0.37$) เป็นอันดับที่ 2 ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ($\beta = 0.35$) เป็นอันดับที่ 3 ด้านการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ($\beta = 0.27$) อันดับที่ 4 และด้านการให้เวลาส่วนตัว ($\beta = 0.20$) อันดับที่ 5 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดในงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวมีผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในด้านการจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การให้ค่าตอบแทนพิเศษ ด้านการจัดกิจกรรมทางสังคม และความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในด้านการสนับสนุนทางการศึกษาและการให้เวลาส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nida Zahoor (2021) ศึกษาความสมดุลชีวิตการทำงานส่งผลต่อบทบาทของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดจากงาน และบุคลิกภาพ พบว่าความเครียดจากงานไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานธนาคารใน South Punjab จากผลลัพธ์เหล่านี้ควรพิจารณาดำเนินนโยบาย เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรกับพนักงานในธนาคารทั้งหมด ดังนั้นธนาคารพยายามใช้แนวทางปฏิบัติเหล่านี้น้อยที่สุด การดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวจะไม่เพียงลดผลลัพธ์ด้านลบของพนักงาน ความเครียดจากงานของพนักงานธนาคารจะช่วยเพิ่มการรับรู้ ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษา พบว่า ความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนทางการศึกษา ผู้บริหารบริษัทควรเสนอให้สิ่งจูงใจแก่พนักงาน คือ โปรแกรมการศึกษาที่อุทิศให้กับนักเรียนที่ทำงาน เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

2. ด้านการให้เวลาพักผ่อนตัว ผู้บริหารบริษัทควรให้เวลาพักผ่อนตามสมควร และวันลาที่ได้รับค่าจ้างและ การให้สิ่งจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการจัดการเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ผู้บริหารบริษัทควรสร้างแผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มช่องว่างในบุคลากร และหนึ่งในนั้นคือการจัดตารางเวลาที่แน่นอน ซึ่งหมายความว่าพนักงานทุกคนสามารถเลือกตารางเวลาที่ต้องการได้

4. ด้านการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ผู้บริหารบริษัทควรสนับสนุนวิธีที่มีประสิทธิภาพในการดูว่าพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อบริษัทเพียงใดจากผลลัพธ์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นเพราะสิ่งจูงใจและสิทธิพิเศษของพนักงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ได้รับการชดเชยและปฏิบัติด้วยเงินเดือนที่สูงพอสมควร

5. ด้านกิจกรรมทางสังคม ผู้บริหารบริษัทควรเน้นว่าหนึ่งในวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อให้บรรลุการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ การมีกิจกรรมการมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการแก้ปัญหาช่องว่างที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยความสมดุลงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเส้นใยแก้วนำแสงแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในระยะยาว เพื่อที่สามารถติดตามและประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูปัจจัยเสี่ยงต่อการลาออกหรือโยกย้ายงาน

2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความเครียดของพนักงาน เพื่อหาปัจจัยจูงใจ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานให้นานที่สุด

3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์หาค่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในครอบครัวของพนักงาน เช่น การเผชิญปัญหาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ แต่งประเสริฐ. (2566). **การรับรู้บรรยากาศองค์การ และการจัดการความเครียดที่
พยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานบริษัทผู้จัดจำหน่ายรถยนต์.**
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา.** สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชวิศา ทัพใหญ่. (2566). **การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความเครียด ส่งผล
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการจัดการ,
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัฐธิดา ตันวานิชกุล. (2566). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของพนักงานบริษัทในสถานการณ์โควิด 19.**
สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย.
วารสารนักบริหาร, 39(1), หน้า 3-11.
- ศุภลักษณ์ ธนธรรมสถิต. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด ภาวะสุขภาพจิต และพฤติกรรม
สุขภาพ กับคุณภาพชีวิต ของวัยทำงานในสำนักงานเทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี.
วารสารศูนย์อนามัยที่ 9, 17(1), หน้า 314-325.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี.**
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ainsworth. (2015). The roles of employee job satisfaction and organizational
commitment in the internal marketing-employee bank identification
relationship. *International Journal of Bank Marketing, 34(6),* pp. 821-840.
- Cabello, C. A., (2022). An evaluative study of business process outsources' work-life
balance policies and programs among customer service associates.
International Journal of Health Sciences, 6, pp. 9431-9446.
- Mensah, A., Adjei, N.K. (2020). Work-life balance and self-reported health among
working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative
analysis. *BMC Public Health, 20,* p. 1052.
<https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w>

- Sudibjoa, N. & Suwarlib, M.B.N. (2020). Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *11*(8), pp. 311-331.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Zahoor, N. (2021). The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*, *11*(4), pp. 1367-1378. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.11.003>