

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ  
ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

กรณีศึกษา วิริยะการภัทรธร

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา



60920101\_1417051747

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ กรณีรัฐ วิริยะการภักทร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชนภณ นิธิเชาวกุล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา ลือกิตินันท์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรณี พิมาพันธุ์ศรี)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์ ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ และนาย จักรกฤษณ์ พรหมสิทธิ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสแผนกผลตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และนายบัณฑิต สุนทรอมรรัตน์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวางแผนและพัฒนาบุคลากร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการดำเนินงานที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา รวมถึงคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ งานนิพนธ์ฉบับนี้ออกมาดีที่สุดในทัศนะดิฉันรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยวทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในชีวิตรจริง และนำมาปรับใช้กับการจัดทำงานนิพนธ์เล่มนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และท่านอาจารย์อื่น ๆ ที่เอื้อเฟื้อ และช่วยเหลือในการเข้าถึงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่พนักงานระดับปฏิบัติงาน ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จราบรื่น

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจ และคอยสนับสนุนให้ดิฉันสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ได้ตามประสงค์

และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตปี 2560 ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจสนับสนุน และปลุกดันซึ่งกันและกัน รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์แก่ดิฉันมาโดยตลอด จนทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานที่สมบูรณ์

คุณค่า และประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ดิฉันขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน ที่ทำให้ดิฉันเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กมลัญญ์ วิริยะการภัทรธร

60920101: บธ.ม.

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิต/ การทำงาน/ ความตั้งใจ/ พนักงานระดับปฏิบัติการ/ ระบุของ  
 กรณีศึกษา วิจัยการกัทรช: ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่  
 ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรม  
 อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง (WORK LIFE BALANCE AFFECTING INTENTION TO STAY  
 OF PRODUCTION STAFFS: AN AUTOMOBILE COMPANY IN EASTERN SEABOARD  
 INDUSTRIAL ZONE, RAYONG). อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กัญจนวลัย นนทแก้ว แฟร์รี่,  
 Ph.D., หน้า 77, ปี พ.ศ. 2563.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการ  
 ทำงาน ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความ  
 ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขต  
 นิคมอุตสาหกรรมเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต  
 จำนวน 360 คน และสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม  
 จากนั้นจึงสุ่มเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ  
 แบบสอบถามซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency)  
 ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการหาความสัมพันธ์แบบ  
 ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีระดับความสมดุล  
 ระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.47$ ) และพนักงานมีระดับความตั้งใจ  
 คงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.77$ ) นอกจากนี้ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต  
 และการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ด้านความผูกพันจิตใจ และด้านเวลา ส่งผล  
 ทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และสามารถอธิบายการแปรผันความตั้งใจคงอยู่ในงานได้  
 ร้อยละ 58.80 ( $R^2 = 0.588$ )

60920101: M.B.A.

KEYWORDS: THE WORK-LIFE BALANCE/ WORK/ THE INTENTION/ OPERATION  
PRODUCTION/ RAYONG

KORANUT VIRIYAKANPATTARATORN: "WORK LIFE BALANCE  
AFFECTING INTENTION TO STAY OF PRODUCTION STAFFS: AN AUTOMOBILE  
COMPANY IN EASTERN SEABOARD INDUSTRIAL ZONE, INDEPENDENT STUDY  
ADVISORS: KUNVARAI NONTAKEAW FERRY, Ph.D. P 77. 2020.

The purpose of this research is to study the balance between life and work. The level of intention remains in the job and the balance between life and work that affects the job intent of the production operation staff. A car assembly company In turn seaboard industrial estate, Rayong province, the sample consisted of 360 production level employees and multistage sampling. By beginning with randomized sampling Then randomly select samples as conveniently The tools used for data collection were The questionnaire has the reliability of 0.937 and the data is analyzed by using Frequency, Percentage, Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (SD), and Multiple Regression Analysis. Research shows that Employees have a high level of balance between life and work ( $\bar{X} = 3.85$ , SD = 0.47) and employees have a high level of willingness to remain in the job ( $\bar{X} = 3.56$ , SD = 0.77). Between life and work in 3 areas which are satisfaction In terms of attachment, mind and time, there is a positive effect on the intention to remain in the job. And could explain the variance of intention in the job 58.80% ( $R^2 = 0.588$ )

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	2
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน.....	13
ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ดำเนินการวิจัย.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	29
เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	32
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	40
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	41
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความ ตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน.....	44
5 สรุปและอภิปรายผล.....	46
สรุปผลการวิจัย.....	46
อภิปรายผลการวิจัย.....	47
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	59
ภาคผนวก ก.....	60
ภาคผนวก ข.....	68
ภาคผนวก ค.....	75
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	77

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนก.....	31
3-2 สูตรค่า Cronbach's Alpha.....	34
4-1 จำนวนคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ แผนกที่ทำงานและ รายได้.....	39
4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: ด้านเวลา ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความพึงพอใจ.....	40
4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยภาพรวม.....	41
4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะของ บุคคล.....	42
4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะของ งาน.....	42
4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะของ องค์กร.....	43
4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะของ ผู้บังคับบัญชา.....	44
4-8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน.....	45



## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2-1 โครงสร้างการบริหารจัดการ.....	23

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์ เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่มีศักยภาพ ที่จะ เป็น ปลาย ขับเคลื่อน เศรษฐกิจ (New Growth Engine) ของ ประเทศ ช่วย เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และดึงดูดความสนใจของนักลงทุนทั่วโลก ได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลมาอย่างต่อเนื่อง ในภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศไทย สร้างมูลค่าส่งออกกว่า 2 ล้านล้านบาทต่อปี คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 10 ของจีดีพี และยังช่วยให้เกิดการจ้างงานในระบบกว่า 850,000 คน โดยในปี พ.ศ.2560 มีการจำหน่ายและส่งออกรถยนต์จำนวนกว่า 1.9 ล้านคัน เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน มีอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.28 และจัดจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ มูลค่ากว่า 11,401.15 ล้านบาท (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2560) ซึ่งรัฐบาลตั้งเป้าจะยกระดับประเทศไทยสู่การเป็นฐานการผลิตรถยนต์แห่งภูมิภาคเอเชียในปี พ.ศ. 2563 พร้อมแผนเพิ่มกำลังผลิตรถยนต์จาก 2 ล้านคันต่อปี เป็น 3 ล้านคันต่อปี ดังนั้น จึงต้องมีการเร่งสร้างแรงงานรองรับภาคอุตสาหกรรมยานยนต์เพิ่มขึ้นอีกราวร้อยละ 20 พร้อมทั้งพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงาน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2559)

ในการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม การแข่งขัน และด้านเทคโนโลยีที่มีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ธุรกิจจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ธุรกิจต่างๆ ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ ปัญหาเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายงานของพนักงานมีผลทำให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในหน้าที่และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้การบริหารองค์กรใหม่ (สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี, 2558) การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาใช้นั้น จึงมุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรทุ่มเททั้งกำลังกาย ใจ และให้พนักงานใช้ความสามารถ รวมทั้งมีความตั้งใจ เสียสละเวลาให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นบุคคลากรจึงต้องทำงานอย่างหนักจนเกิดความเหน็ดเหนื่อย ความเครียด อาจส่งผลโดยตรงต่อบุคคลากร เช่น ขาดความสุข ขาดสมดุลในชีวิตและการทำงาน ขาดการดูแลครอบครัว และมากกว่านั้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรที่จะต้องดำเนินธุรกิจ ทำให้ความพึงพอใจต่อองค์กรน้อยลง หรือการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น หากองค์กร

ต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป จำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ, 2559)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและสำรวจปัญหาของ บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง ในปี พ.ศ.2560 พบว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งนี้นำเวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยรวมถึงการทำงานล่วงเวลาสูงที่สุด คือ 63 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยที่ปกติ 48 ชั่วโมง ในขณะที่ทั่วโลกมีชั่วโมงการทำงาน เฉลี่ย 36.35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือประเทศที่พัฒนาแล้วในเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่นก็มีจำนวนชั่วโมง การทำงานในสัดส่วนที่น้อย คือ 37.36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่งผลให้เกิดอัตราการลาออก (Turnover) ของบริษัทประกอบรถยนต์แห่ง นี้ มีค่าเฉลี่ยย้อนหลัง 3 ปี ในอัตราร้อยละ 6.95 ต่อปี สำหรับพนักงานที่ไม่ลาออกส่งผลต่ออัตราการ เจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานลดน้อยลงร้อยละ 40 และอัตราการขาดงาน ลางาน มาสาย เพิ่มขึ้น จากปีพ.ศ. 2559 ถึงร้อยละ 15 ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถขับเคลื่อนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่าจากภาระงานมากเช่นนี้ ส่งผลโดยตรงกับพนักงานฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่ง นี้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานขาดการให้ความร่วมมือ และสนับสนุน นโยบายของบริษัทอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้ร่วมมือในการลดต้นทุนการผลิต การทำกิจกรรมการ ปรับปรุงส่งเสริมองค์กร ซึ่งบริษัทมีเป้าหมายในการให้พนักงานมีส่วนร่วมการปรับปรุงในงานปีละ 4 โครงการ ก็ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทางธุรกิจของบริษัท เช่น การให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา การขาดลามาสาย การแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในงาน และพนักงานยังมีรู้สึกขาดภาคภูมิใจและได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น โดย สืบจากการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกจากงาน และความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานที่ลด น้อยลง ดังนั้นองค์กรจึงอยากมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนแปลงปัญหาดังกล่าว เพื่อรักษาพนักงานมีความรู้ ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป (จักรกฤษณ์ พรหมสิทธิ์, สัมภาษณ์, 1 ตุลาคม 2560)

จากสถานการณ์ดังกล่าวองค์กรจำเป็นต้องมีวิธีแก้ไขและพัฒนาโดยมุ่งเน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพื่อลดเครียดจากการทำงาน และความ สว่างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการ รักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่พนักงานในองค์กร จำเป็นต้องสร้างให้เกิด สมดุลกัน โดยมีการวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำ ให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่นตามระยะเวลาที่กำหนด และ ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน ซึ่งหากปริมาณงานที่มีมากจนเกินไปจะไปเข้า ไปก้าวก่ายกับ เวลาในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล จึงทำให้บุคคลต้องเลือกระหว่าง 2 ส่วนนี้ ซึ่งมีบุคคลบางส่วน

เลือกออกจากงานหรือหางานใหม่มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจของผู้ของพนักงาน (สุลิวัดย์ หมีแตรตร์, 2559)

ดังนั้นการศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จะทำให้บริษัททราบถึงความสัมพันธ์ และอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

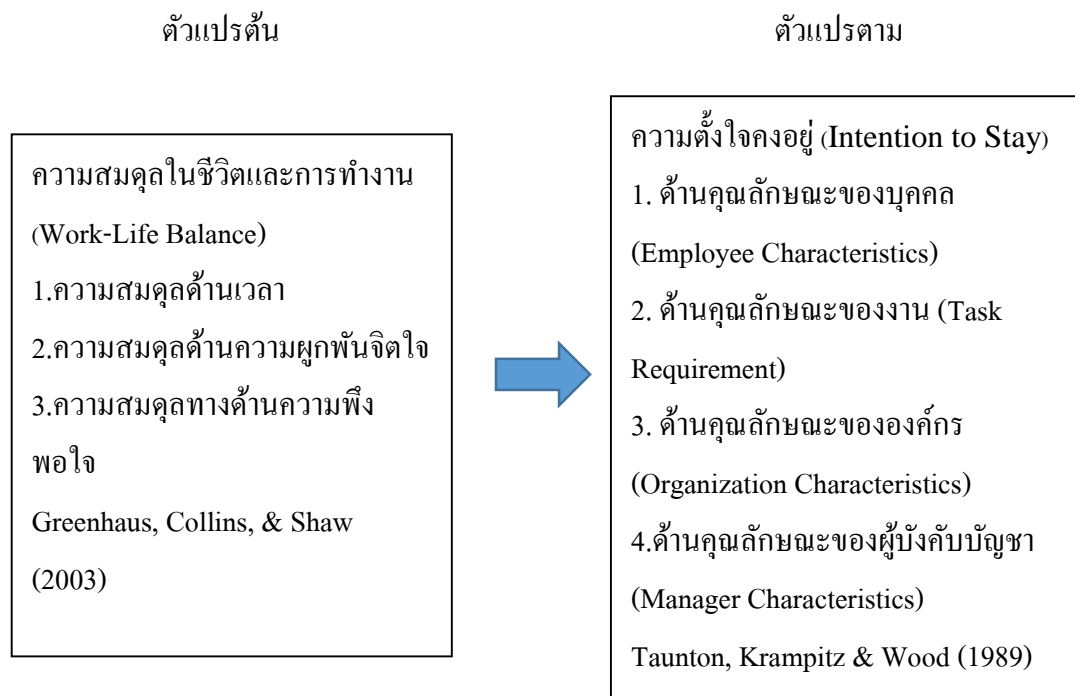
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจของผู้ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรทราบถึงแนวทางในการส่งเสริมและสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปพัฒนา นโยบายการดำเนินงานขององค์กรเพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน และสนับสนุนการทำงานให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต
2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบถึงแนวทางการบริหารจัดการ ปรับปรุง พัฒนากลยุทธ์ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับ องค์กร
3. หัวหน้างานสามารถบริหารจัดการทีมงาน เพื่อวางแผนการปรับปรุงการทำงาน จัดสรร เวลาการทำงาน พัฒนาทีมงานและสนับสนุนวางแผนงานให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ให้กับพนักงาน
4. พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เกิดสมดุล วางแผนการใช้ ชีวิตและการทำงานของพนักงานเอง

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตแผนกที่ 1-6 ที่ทำงานอยู่บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 3,565 คน (ข้อมูลบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง, “จำนวนพนักงาน”: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2561)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 360 คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามา-เน่ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยเริ่มจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม จำแนก สัดส่วนตามแผนก (Cluster random sampling) จากนั้นจึงใช้การสุ่มตัวอย่างเลือกแบบตามสะดวก (Convenience sampling)

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรการศึกษา ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม มีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work-life balance)

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance)
2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance)
3. ความสมดุลทางด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance)

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) ประกอบด้วย

1. ด้านคุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics)
2. ด้านคุณลักษณะของงาน (Task requirement)
3. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics)
4. ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics)

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

4. ขอบเขตเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัย เริ่มศึกษาตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ. 2563 จนถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2563 รวมระยะเวลา 12 เดือน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลในช่วงเวลา เดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2562

## นิยามศัพท์

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work life balance) หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาให้เกิดความเหมาะสมหรือให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด นำมาซึ่งความสุขและเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชีปอร์ต จังหวัดระยอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือ การที่พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตสามารถวางแผนการทำงาน ควบคุมเวลาการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ จัดสรรเวลากับหน้าที่การทำงาน และหน้าที่ในครอบครัวได้ มีเวลาส่วนตัวเพียงพอในการดูแลตนเองและคนในครอบครัว

2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) คือ การที่พนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิตได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนงาน สร้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน และสามารถที่จะมีส่วนร่วมกับกิจกรรมในครอบครัวของตนเอง เพื่อให้เกิดความรู้สึผูกพันทางด้านจิตใจ

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายและพร้อมทั้งสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวให้ดีได้

การตั้งใจคงอยู่ในงาน ( Intention to stay ) หมายถึง ความตั้งใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงการมีตัวตนอยู่ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชีปอร์ต จังหวัดระยอง ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะ 4 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics) คือ การที่บุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานใหม่อาจเกิดจากการไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ที่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า มีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง การมีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) คือ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน และภาวะครอบครัว (Kinship responsibility) คือ ภาระใน

การดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางการเงิน ของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

2. คุณลักษณะของงาน (Task requirement) คือ การจำเจของงาน ลักษณะงานที่ทำ ทักษะที่หลากหลาย การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงาน การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการวางแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดต่อสื่อสารของกิจกรรมต่าง ๆ (Participation) กับทีมงาน เพื่อก่อให้เกิดความชัดเจน ในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

3. คุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) คือ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม สอดคล้องกับการประเมินผลงานว่าเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ มีความยุติธรรมในการประเมินผลงานอย่างเท่าเทียมกัน การมีโอกาสในการเจริญเติบโตให้หน้าที่การงานหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunity) ของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

4. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics) คือ พฤติกรรมการเป็นผู้นำ (Leadership style) ของหัวหน้างานในด้านของการทำงาน การมีส่วนร่วมในรับผิดชอบ ยอมรับและฟังความคิดเห็น และให้ความเท่าเทียมกันต่อพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง

พนักงาน (Operator) หมายถึง พนักงานประจำระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานฝ่ายผลิต โดยเป็นพนักงานบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง คำว่าพนักงานนี้ไม่รวมถึงพนักงานรับเหมาช่วงของบริษัทฯ



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาสาระที่สำคัญทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเชิงเอกสาร มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ดำเนินการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. ความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-life balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และมีการกล่าวถึงในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่ชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป โดยมีนักวิชาการชาวไทยได้อธิบายความหมายไว้หลากหลาย ประเด็น อาทิ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2553) อธิบายความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ภายในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดี ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของกนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) นฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) และวรัญญา ดุษดี (2560) ในส่วนของการจัดการและกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสามารถจัดการกับภาระงาน กิจกรรมส่วนตัว และกิจกรรมครอบครัวต่าง ๆ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งความสุข สอดคล้องกับถิรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) ที่ได้อธิบายความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในส่วนที่เชื่อมโยงกับองค์กรไว้ว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล คือ ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจาก

การปฏิบัติงานที่มากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้อง  
คร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ ได้อธิบายความหมายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการ  
ทำงานไว้หลายหลายประเด็นเช่นกัน อาทิ Greenhaus, Collins and Shaw (2003) กล่าวถึงความ  
สัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานว่าเป็น การที่แต่ละคนให้ความผูกพัน ความพึงพอใจในบทบาทของ  
งานและบทบาทของครอบครัวเท่า ๆ กัน ในขณะที่ Dex and Bond (2005) อธิบายความหมาย  
เพิ่มเติมว่า เป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น  
เกี่ยวกับการใช้เวลาไปกับแบบแผนการดำรงชีวิต หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้จะทำให้การ  
ดำเนินชีวิต และการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขใน  
ชีวิตและการทำงาน แต่ถ้ามงานเข้าไปก้ำกายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไป บุคคลอาจจะต้องเลือก  
ระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือหางานใหม่มากกว่าที่จะทนทำงาน  
ต่อไป สอดคล้องกับ Hutton (2005) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ ความสามารถในการ  
จัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน หรือมีดุลยภาพ  
(Equilibrium) รวมถึง Kalliath, Thomas, Brought and Paula (2008) ที่กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการ  
ทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถจัดการกิจกรรมการทำงานและกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต โดย  
สามารถบริหารจัดการตามลำดับความสำคัญในกิจกรรมของตน ส่งผลต่อความก้าวหน้า และ  
ความสำเร็จของทั้งการทำงานและกิจกรรมส่วนอื่นในชีวิต

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ว่า เป็นการเปิด  
โอกาสขององค์กรประกอบกับการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลา  
ให้เกิดดุลยภาพหรือให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง โดยมุ่งเน้น  
ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด นำมาซึ่งความสุขและเกิดความพึง  
พอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้น

## 2. ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานนับเป็นเรื่องที่สำคัญต่อองค์กร หากพนักงาน  
สามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้แล้ว จะสามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อสร้าง  
คุณภาพชีวิตที่ดีและยังช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ นอกจากนี้มีผู้ที่ได้ศึกษา  
ค้นคว้าถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2556) พบว่าความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ใน  
มิติการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่างต้องดึงดูและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่  
กับองค์กรนาน ๆ และสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพหากเกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิต

กับการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งอาจทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต และพร้อมที่จะลาออกจากองค์กรเพื่อหาทางเลือกหรือหน่วยงานที่ดีกว่า การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดระเบียบชีวิตให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารและการจัดการองค์กร

หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร และสุวรรจน์ เขมาวุฒานนท์ (2555) พบว่าการสนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้นมนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับมือกับขอบเขตที่หลากหลายในเวลาเดียวกัน องค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรได้

จากความสำคัญข้างต้นได้สนับสนุนให้เห็นถึงความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บริษัทจึงควรสนับสนุนให้เกิดการจัดระเบียบชีวิตและการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กรและช่วยให้องค์กรได้รับผลผลิตด้านการวิจัยตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ (กนกวรรณ ศรีวิรัตน์, 2559)

### 3. ประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผลจากการที่พนักงานมีความสมดุลชีวิตการทำงานทำให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ได้แก่

1. พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
2. พนักงานทำงานอย่างมีความสุข
3. พนักงานและองค์กรมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ถ้าองค์กรสามารถสร้างความสมดุลระหว่างอาชีพงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวของพนักงานให้เกิดขึ้นในเวลาเดียวกันได้ พนักงานจะรู้สึกที่ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุขและสนุกกับการทำงานในเวลาเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง โดยที่พนักงานแต่ละคนอาจมีความเข้าใจในเรื่องความสมดุลที่แตกต่างกันไป สิ่งที่ทำให้เกิดความสมดุลของคนหนึ่ง อาจไม่ก่อให้เกิดความสมดุลของอีกคนหรือคนอื่น ๆ ดังนั้น หากองค์กรไม่สามารถทำให้พนักงานสามารถบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้นั้น ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดปัญหาและความขัดแย้งในระหว่างการทำงาน (นิตินัย หมี-สะอาด, 2556) สอดคล้องกับเกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) ที่พบว่าองค์กรที่จะได้รับประโยชน์จากการมีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมใน

การทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและการส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้องค์กรและพนักงานมีผลิตภาพเพิ่มขึ้นเนื่องจากเหตุผล 3 ประการ ได้แก่

1. การปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เกิดการประสานงานระหว่างพนักงานที่ดีขึ้น การบูรณาการของงานทุก ๆ แผนกอย่างดี ส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานหลายกิจกรรมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

3. การให้ความอำนวยความสะดวกแก่พนักงานในการดูแลสมาชิกในครอบครัว

ทั้งนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานยังสนับสนุนกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในมิติการสรรหาและคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่องค์กร การธำรงรักษาและคงอยู่ในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน รวมถึงองค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันได้อีกด้วย

4. องค์กรประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ได้เสนอแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ทราบสิ่งที่ส่งผลให้ชีวิตมีคุณค่าและความต้องการในชีวิตกับการทำงาน โดยองค์กรประกอบในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. งานที่ทำมีประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

2. สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและจับต้องได้

3. ความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

4. การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

5. การได้รับความเข้าใจและการยอมรับว่าทุกคนมีความต้องการในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน

วรัญญา ดุษดี (2560) ได้แบ่งด้านของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเวลา หมายถึง การแสดงออกของพนักงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาในการทำงานและบทบาทหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม จัดสรรและจัดลำดับความสำคัญในการทำงาน

การดูแลครอบครัว กิจกรรมส่วนตัว และการมีส่วนร่วมกับสังคม ได้อย่างสมดุล

2. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง พนักงานมีความยินดีและเต็มใจเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ด้านหน้าที่การงานและกิจกรรมนอกเหนืองานได้อย่างสมดุล

3. ด้านความพึงพอใจ หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจในความสมดุลระหว่างบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบในครอบครัว

4. ภาระงานที่หนักเกินไป หมายถึง พนักงานสามารถจัดการภาระงานที่มากเกินไปได้เสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไปจนเกินเวลาที่จำกัด หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เกินความสามารถ

5. การปรับตัว หมายถึง พนักงานสามารถปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงาน มีความยืดหยุ่นต่อความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้าน

หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร และสุวรรณ์ เขมาวุฒานนท์ (2555) พบว่าองค์ประกอบของชีวิตที่สำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จและช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม

3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆ อย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิตด้วยเช่นกัน

4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัวและเวลา

5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราที่ไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรทำคือการพัฒนาสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

Dex and Bond (2005) ได้เสนอองค์ประกอบความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต

2. เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. เวลาสำหรับครอบครัว

4. เวลาพักผ่อนของตน

โดยทั้ง 4 องค์ประกอบสามารถวัดโดยรวมได้อย่างครอบคลุมเกี่ยวกับการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เวลากับแบบแผนการ

ดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ในทางกลับกันหากบุคคลไม่สามารถทำให้เกิดสมดุลระหว่างสองส่วนนี้ได้ บุคคลส่วนหนึ่งจะเลือกออกจากงาน หรือหางานใหม่ที่ทำให้งานกับชีวิตดำเนินควบคู่กันไปได้อย่างสมดุลมากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลให้เวลากับหน้าที่การงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) คือ ความยินดี เต็มใจของบุคคล ในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านหน้าที่การงาน และหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ ระดับความพึงพอใจในการทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่ในครอบครัวเท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม

ซึ่งการวัดสมดุลชีวิตและการทำงาน วัดในเรื่องของความเท่ากันของเวลา (จำนวนเวลาที่ใช้กับงานและจำนวนเวลาที่ใช้ไปกับกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงาน) ความผูกพันจิตใจ (ความเอาใจใส่ ยินดี เต็มใจ มีทัศนคติที่ดี มีความสุข และมีส่วนร่วมในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เท่า ๆ กันอย่างเหมาะสม) และความพึงพอใจระหว่างครอบครัวและชีวิต (ความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจที่มีต่อชีวิตด้านอื่นที่นอกเหนือจากงาน)

จากองค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นจะต้องประสาน และจัดสรรเวลาในองค์ประกอบต่าง ๆ ให้ความสมดุลกัน โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) มาประกอบเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะที่ตรงตามบริบทขององค์กรที่นำมาวิจัย จึงนำองค์ประกอบดังกล่าวมาเป็นองค์ประกอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## แนวคิดเกี่ยวกับความคงอยู่ในงาน

### 1. ความหมายความคงอยู่ในงาน

ความคงอยู่ในงานตรงกับคำภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Intent to Stay, Intention to Stay, Intent to Remain หรือ Intention to Job Retention สำหรับในภาษาไทยมีการใช้คำที่แตกต่างไปจากคำว่า ความคงอยู่ในงานเช่นกัน เช่นการใช้คำว่า การคงอยู่ในงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หรือความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เพื่อความชัดเจนในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำว่า ความคงอยู่ในงาน

(Intention to stay) ซึ่งความคงอยู่ในงานมีนักวิชาการชาวไทยทำการศึกษาและให้ความหมายไว้หลากหลาย อาทิ ปรีดา กงกัญญา (2556) พบว่า ความคงอยู่ในงาน หมายถึง ความต้องการและความพึงพอใจส่วนบุคคลในการที่จะทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความสมัครใจ ไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต สอดคล้องกับพิมณพัฒน์ แลล์มเชตต์ (2559) และนฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) ที่ได้อธิบายและสรุปความหมายเพิ่มเติมไว้ว่า ความคงอยู่ในงาน หมายถึง ความตั้งใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเดิม มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้นด้วยความสมัครใจ พร้อมทั้งจะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

สำหรับนักวิชาการชาวต่างประเทศ ได้อธิบายความหมายความคงอยู่ในงานไว้หลายหลายประเด็นเช่นกัน อาทิ Taunton, Krampitz and Wood (1989) อธิบายถึงการคงอยู่ในงานแสดงถึงความพอใจในการทำงานของบุคคลให้ความร่วมมือความตั้งใจที่จะอยู่ทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานของผู้บังคับบัญชามีผลจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร บุคลากรที่จะปฏิบัติงานเพียงพอ ค่าตอบแทนเหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง เป็นวิชาชีพอิสระ มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ ด้วย สอดคล้องกับ Boyle and others (1999) ที่กล่าวว่า ความคงอยู่ในงาน หมายถึง แนวโน้มความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไปตามการรับรู้ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Cowden and Cummings (2012) ที่กล่าวว่า ความคงอยู่ในงานเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของพนักงานที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความคงอยู่ในงานได้ว่า ความตั้งใจและความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ อันเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงการมีตัวตนอยู่ในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

## 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงาน

ปรียา วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) พบว่า การคงอยู่ในงานเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน มีความพึงพอใจที่จะทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคงอยู่ในงานได้นานที่สุด ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factor) เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซอร์วิสเซส การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยด้านการทำงาน (Factor in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ระดับทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของที่อยู่อาศัย สภาพทางภูมิศาสตร์ และ โครงสร้างของหน่วยงาน เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าในสายงาน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน เป็นต้น

Taunton, Krampitz and Wood (1989) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้าน

1. คุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสในการเปลี่ยนงาน (Opportunity elsewhere) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) การศึกษา (Education) และ ภาระครอบครัว (Kinship responsibility)

2. คุณลักษณะของงาน (Task requirement) ได้แก่ ความจำเจของงาน (Routinization) การมีส่วนร่วม (Participation) และการติดต่อสื่อสาร (Instrumental communication)

3. คุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay) ความยุติธรรม (Distributive justice) และ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunity)

4. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร (Motivation to manage) อำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และพฤติกรรมกรนำ (Leadership style)

การศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานครั้งนี้จะศึกษาครอบคลุมถึงปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics) ลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย โอกาสในการเปลี่ยนงาน (Opportunity elsewhere) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) การศึกษา (Education) และภาระครอบครัว (Kinship responsibility) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



1.1 โอกาสในการเปลี่ยนงาน (Opportunity elsewhere) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนในการที่จะเลือกงานใหม่ การที่บุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานใหม่อาจเกิดจากการไม่พึงพอใจในงานหรืองานใหม่ที่ให้ผลประโยชน์ที่มากกว่า มีผลทำให้การคงอยู่ในงานลดลง

1.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social integration) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างบุคคลกับบุคคลที่ทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร บุคคล ทุกคนต้องการการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน เพื่อให้งานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น บรรลุตามวัตถุประสงค์

1.3 ภาระครอบครัว (Kinship responsibility) ภาระครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานอยู่ ภาระครอบครัว จะหมายรวมถึงภาระในการดูแลครอบครัวทุกด้าน รวมทั้งภาระทางการเงิน เนื่องจากภาระครอบครัวในบทบาทของบุตร สามีหรือภรรยา มารดาหรือบิดา ซึ่งต้องมีภาระในการรับผิดชอบอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน (Task requirement) ได้แก่ ความจำเจของงาน (Routinization) การมีส่วนร่วม (Participation) และการติดต่อสื่อสาร (Instrumental communication)

2.1 ความจำเจของงาน (Routinization) หมายถึง การปฏิบัติงานซ้ำ งานที่เป็นลักษณะจำเจ หรือเป็นงานที่ทำเป็นประจำ จะไม่ต้องการทักษะที่หลากหลาย ไม่ท้าทายและน่าเบื่อหน่าย ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจและอาจส่งผลให้ลาออก และไม่อยากอยู่ในองค์กรได้

2.2 การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง ระดับการใช้อำนาจของบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผน และการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหน่วยงานจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนสำคัญในหน่วยงาน

2.3 การติดต่อสื่อสาร (Instrumental communication) หมายถึง การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปสู่บุคลากร การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางจิตวิทยา กระบวนการทางสังคมและวัฒนธรรม การสื่อสารไม่สามารถเกิดขึ้นได้เอง แต่จะมีความเกี่ยวเนื่องกันกับระบบการเรียนรู้ การจำและการคิดที่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay) ความยุติธรรม (Distributive justice) และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunity)

3.1 ค่าตอบแทน (Pay) ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพของคนทุกคน มุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ ค่าตอบแทนหรือรายได้ที่เหมาะสมจะทำให้คน ดำรงชีพได้อย่างมีความสุข ซึ่งค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่องค์กร จ่ายให้กับพนักงาน เช่น ค่าสวัสดิการ ต่างๆ วันลา ค่าที่พัก ค่าทำงานล่วงเวลา

3.2 ความยุติธรรม (Distributive justice) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ และการคงอยู่ใน จะศึกษาเรื่องความยุติธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น มีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Promotional opportunity) คือ ระดับของการ โน้ม น้าวในตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจใน การบริหาร (Motivation to manage) อำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และพฤติกรรมการนำ (Leadership style)

4.1 แรงจูงใจในการบริหาร (Motivation to manage) หมายถึงความมุ่งมั่นของ ผู้บังคับบัญชา ในการที่จะบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ ระบบการจูงใจ โดยการกำหนด อัตราเงินเดือนตามอำนาจหน้าที่และระยะเวลาในการทำงาน ผู้ที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาระดับสูง จะได้ค่าตอบแทนที่สูงหรือเมื่ออยู่ในระดับสายการบังคับบัญชาเท่าเดิม แต่มีระยะเวลาการทำงาน นาน จะได้รับค่าตอบแทนสูงตามขึ้นตามระยะเวลาการทำงานด้วย (พุลสุข หิงคานนท์ 2549, หน้า 3-5)

4.2 อำนาจ (Power) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา มีการใช้อำนาจอย่างเหมาะสม และ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 อิทธิพล (Influence) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการควบคุมการ ปฏิบัติงาน การควบคุมการใช้บุคลากร ทรัพยากร และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

4.4 แบบภาวะผู้นำ (Leadership style) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมในการบริหารงาน ของผู้บังคับบัญชา เช่น การควบคุมงาน การกำหนดเป้าหมายการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจ การมี ส่วนร่วม

Dibble (1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับความคงอยู่ในงานของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์

2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Development and career opportunity) ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะและโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร และผลการปฏิบัติงาน

4. การทำงาน ครอบครัวและความยืดหยุ่นของเวลา (Work, Family and Flexitime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน ความสมดุลในการทำงานและชีวิตครอบครัว

Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวว่า ความคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์กรเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้การลาออกลดลง โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) เป็นแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของพนักงานทุกคนในองค์กรที่มีความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าองค์กรใดทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน จะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ถ้าพนักงานมีความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และมีความยุติธรรมในองค์กรจะทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของสูง ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและพนักงานจะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

1.2 การบริหารจัดการองค์กร (Management and retention) การคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์กร บรรยากาศองค์กรที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ และเป้าหมายชัดเจน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะช่วยให้พนักงานบรรลุผลสำเร็จ และมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและอาชีพ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่ ส่งผลต่อความคงอยู่ในงาน

1.3 ความมั่นคงในงาน (Job security) ในทศวรรษที่ผ่านมาหลายคนมองว่าความมั่นคงในงานลดลง เนื่องจากการลดขนาดขององค์กร การให้คนออกจากงาน การรวมกิจการเข้า

ด้วยกันและการปรับโครงสร้างขององค์กรมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของพนักงาน ถ้าองค์กรมีความมั่นคงในงานสูง จะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูง

2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job design and work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

2.1 การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/person match) โดยการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตามความรู้ ความสามารถและทักษะ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก และการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ต้องการงานในหน่วยงานที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีบรรยากาศองค์กรที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ทำให้มีผลต่อความคงอยู่ในองค์กร

2.2 ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time flexibility) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพ และได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ซึ่งจะช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น โดยให้บุคลากรมีการยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ ให้โอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางเวรได้ การสื่อสารทางไกล การทำงานบางช่วงเวลา การทำงานร่วมกัน การกำหนดช่วงเกษียณอายุ จะทำให้บุคลากรมีความคงอยู่ในงาน

2.3 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work-life balance) ผลประโยชน์จากความยืดหยุ่นในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว เป็นสิ่งสำคัญประกอบด้วย ความยืดหยุ่นของตารางเวลาการทำงาน ความร่วมมือในการทำงาน การติดต่อสื่อสารทางไกล การลดจำนวนชั่วโมงทำงาน รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ ที่องค์กรจัดให้ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย มีสถานที่ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career opportunities) ถ้าองค์กรมีการพัฒนาทางอาชีพ จะทำให้พนักงานคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ในงาน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Training/development and mentoring) องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่วางไว้ โดยให้โอกาสทางการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมให้โอกาสกับผู้ที่ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการทำงาน เพื่อสร้างคุณค่าให้กับตัวเองและองค์กรให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ เพื่อส่งเสริมให้ได้เพิ่มพูนความรู้โดยการฝึกอบรม ทำให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับงาน และองค์กรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ให้คำปรึกษา และสอนงานให้กับพนักงาน และมีโอกาสได้พบปะเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้มีความคงอยู่ในงานสูง

3.2 การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/advancement) องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานเมื่อมีการวางแผนให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ทราบแนวทางความเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นทางการที่เด่นชัด เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในวิชาชีพคอยให้คำปรึกษาและสอนงาน ให้กับพนักงานแต่ละตำแหน่งที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า เป็นการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการวางแผนในอนาคตเพื่อทำให้องค์กรได้รับผลตอบแทนที่ดี พนักงานยินดีทุ่มเทให้กับงาน ลดค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การสรรหาและการลาออกจากงาน ทำให้ความคงอยู่ในงานสูงขึ้น

4. ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร จะต้องมีการแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในงาน มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

4.1 การแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Competitive pay and benefits) การให้ผลประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ด้อยพอกับค่าใช้จ่ายกับเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ผู้บริหารให้ข้อเสนอในเรื่องผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ในเรื่องการช่วยเหลือด้านการประกันสุขภาพ ผลตอบแทนหลักจากเกษียณ การศึกษา และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ เช่นการมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีผู้เบิกเงินอัตโนมัติในหอพัก จะมีผลให้พนักงานคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

4.2 ผลงาน และค่าตอบแทน (Performance and compensation) หลายคนต้องการรางวัลที่แตกต่างจากคนอื่นตามผลงาน ถ้าพนักงานที่มีผลงานต่ำกว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับผู้ที่มียุทธศาสตร์มากกว่า จะทำให้รู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรม อาจทำให้มองหางานอื่นที่ทำให้ผลตอบแทนตามการรับรู้ผลงานที่แตกต่างกัน ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น รูปแบบการจูงใจพนักงานให้คงอยู่ในงาน คือ การจ่ายเงินโบนัส หรือเงินก้อน เพื่อเป็นรางวัลพิเศษที่ได้รับตามผลงาน

4.3 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยรางวัลที่จับต้องได้ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ สำหรับรางวัลที่จับต้องได้นั้น อาจอยู่ในรูปแบบของพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้

เป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ เป็นการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหาร และผู้นิเทศที่ให้การยอมรับความพยายามและผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม เป็นรางวัลที่ไม่ใช่เงิน

5. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee relationship) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความคงอยู่ในงาน ผู้บริหารต้องจัดการ โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านเพศ อายุ และบุคลิกภาพของบุคลากร ผู้บริหารที่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรจะยอมรับการบริหารจัดการกับการแก้ไขปัญหาเชิงรุกได้อย่างเถียงขาด เป็นผลทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น การได้รับการนิเทศ และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวกจะช่วยให้คงอยู่ในงาน

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงานมีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจศึกษาและพบว่ายังไม่มีแบบจำลองหรือองค์ประกอบใดที่ชี้ชัดว่า สามารถนำไปใช้เป็นปัจจัยหรือองค์ประกอบหลักในการวัดหรือทำนายความคงอยู่ในงานได้ครอบคลุมทุกสาขาอาชีพ หรือทุกประเภทของงาน รวมถึงกลุ่มธุรกิจหรืออุตสาหกรรมต่าง ๆ โดยมองว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงานมีองค์ประกอบที่ต่างกันไป ในการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงานอย่างน้อยควรประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการจัดการองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิด เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ และเหมาะสมกับบริบทการบริหารของบริษัท

## ข้อมูลทั่วไปของบริษัทที่ดำเนินการวิจัย

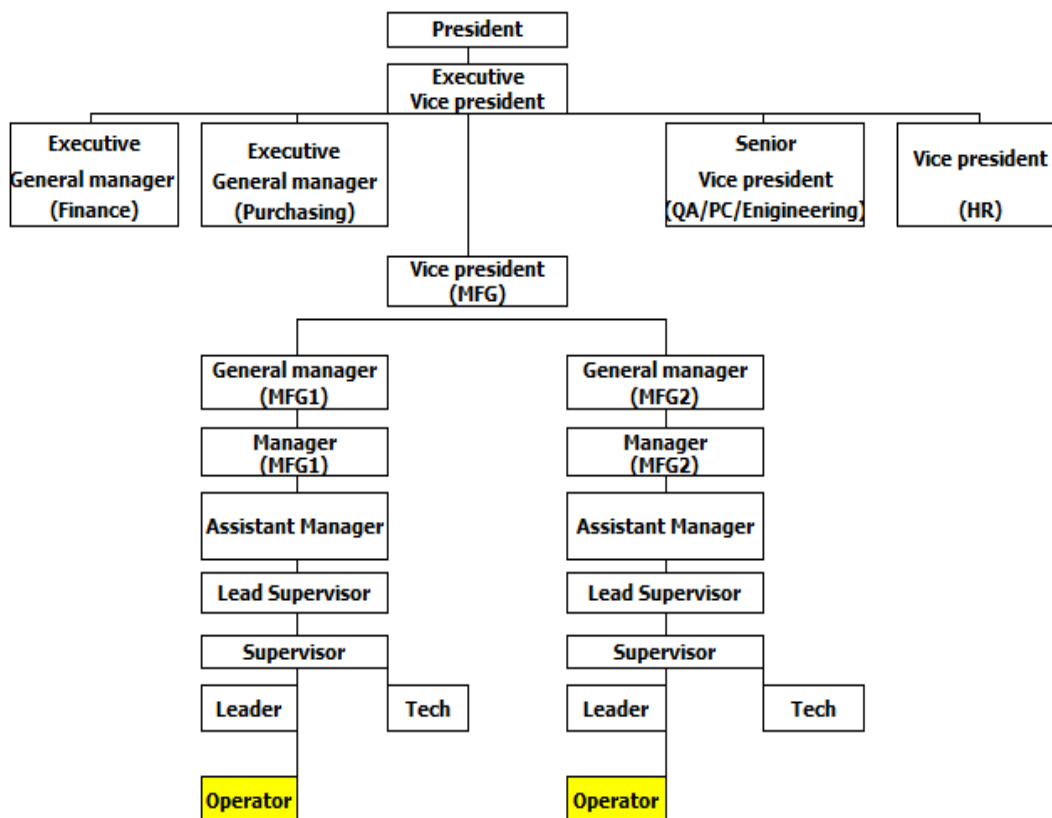
1. ลักษณะของบริษัทที่นำมาวิจัย เป็นธุรกิจเกี่ยวกับประกอบรถยนต์ ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ซึ่งบริษัทมีนโยบายที่จะเป็นศูนย์กลางการผลิตรถกระบะ 1 ตัน และรถยนต์นั่ง สำหรับตลาดทั้งในประเทศ และต่างประเทศทั่วโลก โรงงานมีส่วนการผลิตต่าง ๆ ครบทุกแผนก ได้แก่ การขึ้นรูปรถยนต์ การประกอบตัวถัง การพ่นสี การประกอบเครื่องยนต์ การประกอบรายละเอียด และส่วนบรรจุชิ้นส่วนรถยนต์ (CKD) มีกำลังการผลิตต่อปี ปัจจุบัน 275,000 คัน โดยแบ่งเป็น รถยนต์สำเร็จรูป (CBU) 220,000 คัน และ ชิ้นส่วนรถยนต์ (CKD) 55,000 คัน โดยมีศูนย์กลางการผลิตเพื่อจำหน่ายรถยนต์ไปยัง 130 ประเทศทั่วโลก ซึ่งเป็นฐานการส่งออกไปยังประเทศในเอเชียแปซิฟิก ยุโรป ออสเตรเลีย อเมริกาใต้ และแอฟริกา มีจำนวนซัพพลายเออร์ผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ป้อนให้กับบริษัทฯ 271 ราย และผู้จัดจำหน่ายในประเทศไทย

อีก 186 ราย (ข้อมูลบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง, “ข้อมูลปี 2561”: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2561)

2. โครงสร้างการบริหารจัดการของ บริษัทประกอบรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง

ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น จำนวน 7,025 คน โดยแบ่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 5,627 คนและพนักงานรับเหมา จำนวน 1,408 คน สำหรับพนักงานประจำแบ่งออกได้ดังนี้ 1. ผู้บริหารระดับสูงและผู้จัดการ จำนวน 105 คน 2. ผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวน 88 คน 3. พนักงานระดับ GSR (Engineer, Analyst) จำนวน 656 คน 4. หัวหน้างานระดับสูง (Lead supervisor) จำนวน 103 คน 5. หัวหน้างานระดับกลาง (Supervisor) จำนวน 290 คน 6. หัวหน้างานระดับต้น (Leader) จำนวน 574 คน 7. ช่างเทคนิค (Technician) จำนวน 226 คน 8. พนักงานขับรถ (Driver) จำนวน 10 คน และ 9. พนักงานระดับปฏิบัติการ (Operator) จำนวน 3,565 คน ธุรกิจหลักของบริษัทคือ ประกอบรถยนต์ ทั้งรถกระบะ 1 ตัน (Pick up truck) รถเอนกประสงค์ (SUV) และรถยนต์นั่ง (Passenger car)

นโยบายคุณภาพ คือ “มุ่งสร้างคุณภาพระดับโลกในผลิตภัณฑ์ ด้วยกระบวนการที่ดีเลิศ ให้เกิดความคาดหวังของลูกค้าทั่วโลก” (ข้อมูลบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง, จำนวนพนักงานปี 2561”: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2561)



ภาพที่ 2-1 โครงสร้างการบริหารจัดการ (ข้อมูลบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา ความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งที่เป็นงานเชิงเอกสาร (Document research) และงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ดังต่อไปนี้

นฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร กลุ่มพยาบาลคือ พยาบาลวิชาชีพผู้มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 230 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามสมดุลชีวิตกับการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจ



คงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลระดับสากล กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้โดยไม่คิดจะลาออกหรือเกษียณอายุ ก่อนกำหนดภายในระยะ 1-3 ปี ร้อยละ 75.65 และมีความตั้งใจลาออกจากองค์กร ร้อยละ 24.35 รวมทั้งระดับเงินเดือน สมดุลชีวิตกับการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภูมิปัญญา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์

ถิตรัตน์ พิมพากรณ์ (2559) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยผ่านความผูกพัน ในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 155 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ อิทธิพลของตัวแปรด้วยการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ( $\beta = 0.453$ ) รวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\beta=0.291$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ( $\beta=0.359$ ) ค่าตอบแทนและและสวัสดิการ ( $\beta=0.285$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเช่นกัน สำหรับการทดสอบตัวแปรกลางพบว่า ความผูกพันในอาชีพเป็นตัวแปรกลางที่มีอิทธิพลระหว่างความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ( $\beta=0.561$ ) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $\beta=0.574$ ) ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การดี ปรีชาว่อง (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาสรุป คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ระดับค่อนข้างสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รวมไปถึงด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสังคมสัมพันธ์ และความภาคภูมิใจในองค์กร ในขณะที่ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ วัฒนธรรมขององค์กร และภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรความเหลื่อมล้ำของอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลของการเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในงานที่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านอายุงาน และตำแหน่งงานที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

ชาญ อ่อนแอ่น (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของอุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการลาออกของพนักงานจะอยู่ในช่วงต้นปี (เดือนมกราคม – มิถุนายน) หรืออาจกล่าวได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานหลังจากได้รับผลตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบช่วงอายุที่ลาออกพบว่า พนักงานช่วงอายุ 21-27 ปี ลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50 ของพนักงานทั้งหมด สำหรับช่วงอายุ 18-21 ปี เป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงาน ทำให้พนักงานต้องการประสบการณ์จากการทำงานในบริษัทมากที่สุด พนักงานในช่วงอายุนี้จึงลาออกจากบริษัทน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16 แต่เมื่อถึงช่วงอายุ 21-24 ปี พนักงานอาจต้องการการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การเปลี่ยนย้ายงานเพื่อเปลี่ยนฐานเงินเดือนทำให้ช่วงอายุนี้มีการลาออกสูง คิดเป็นร้อยละ 26 ช่วงอายุ 24-27 ปี อัตราส่วนการลาออกลดลงจากเดิมคิดเป็นร้อยละ 2 เนื่องจากพนักงานอาจต้องการความมั่นคงในชีวิต และช่วงอายุ 27 ปีเป็นต้องไปความต้องการลาออกของพนักงานมีจำนวนน้อยลงและมีสัดส่วนการลาออกจากงานคิดเป็นร้อยละ 17 ซึ่งหากลาออกจากงาน โอกาสในการได้งานใหม่นั้นอาจจะมียากขึ้น ทำให้ช่วงอายุนี้มีความต้องการทำงานกับบริษัทต่อไป ในส่วนของเหตุผลการลาออกของพนักงานพบว่า พนักงานผิกระเบียบข้อบังคับของบริษัท เช่น การขาดงานเกิน 3 วัน ติดต่อกัน ถูกส่งตัวคืนต้นสังกัด และเลิกจ้างคิดเป็นร้อยละ 35 แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกขาดความรับผิดชอบในงาน ขาดความกระตือรือร้น ฉะนั้นองค์กร ไม่จำเป็นต้องชักจูงพนักงานในส่วนนี้ให้กลับมาทำงาน พนักงานทำงานไม่ตรงตามความสามารถของตนเอง และไม่มี ความมั่นใจในโอกาสความก้าวหน้าของตนเองมี สัดส่วนที่เท่ากันคือร้อยละ 17 องค์กรหรืองานไม่ เป็นไป ตามที่คาดหวังคิดเป็นร้อยละ 16 พนักงานในส่วนนี้องค์กร สามารถอบรมหรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้ พนักงานมีความรู้สึกในว่าตนเองสามารถทำงานได้ สร้างความคาดหวังให้แก่ พนักงาน ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านอายุมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นทำให้ระยะเวลาในการทำงานบริษัทยาวขึ้น เนื่องจากอายุที่สูงขึ้นทำให้มี โอกาสในการย้ายงานหรืองานใหม่ค่อนข้างต่ำทำให้พนักงานที่อายุมากขึ้นเมื่อทำงานกับองค์กรใด แล้ว ย่อมต้องการทำงานอยู่กับองค์กร นั้นจนกระทั่งเกษียณอายุงาน

นิสาชล ภูมิพื้นผล (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมพนักงานบริษัท เดลแมกซ์ แมชินเนอรี จำกัด พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อายุและสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์

ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า

สิริพิมพ์ ชูปาน (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ( $M = 44.38$ ,  $S.D. = 9.64$ ) ความผูกพันต่อองค์กรการเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด ( $\beta = .55$ ) และรองลงมาคือความสุขในการทำงาน ( $\beta = .24$ ) ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.00 ( $F = 211.19$ ,  $p < .001$ ) ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพควร กำหนดหรือวางนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงไว้ในหน่วยงาน

นาถิ สอน โปธิ์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสามารถในการพยากรณ์ของสภาพแวดล้อมในการทำงานรายด้านต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11 กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานภายใต้การบริหารของกลุ่มการพยาบาล และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 164 คน ผลการศึกษพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะเด่นในการทำงานที่ดี พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งระดับทีมการพยาบาลและระดับองค์กรพยาบาล โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในทิศทางบวก ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านโครงสร้างและการบริหารการพยาบาล และด้านความมีอิสระในวิชาชีพพยาบาล สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 33.7

วรัญญา ดุษดี (2560) ศึกษาผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ความ

ผาสุกของพนักงานด้านอิสรภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านภาระงานที่หนักเกินไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 74.7

จรัมพร โห้ล่ายอง และคณะ (2560) ศึกษาลักษณะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตกับการทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม การผลิต และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยพิจารณาสมดุลชีวิตการทำงานบนฐานของสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ จากกลุ่มตัวอย่างแรงงานจำนวน 16,904 คน ใน 65 องค์กรทั่วประเทศพบว่า สมดุลด้านเวลาถือเป็นข้อจำกัดที่ทำทนายมากที่สุด คนทำงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุชี้ว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ครอบครัวยุคใหม่และความใส่ใจต่อสังคมรอบข้างมีอิทธิพลสำคัญยิ่งในการส่งเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน การส่งเสริม สมดุลชีวิตกับการทำงานในกลุ่มคนทำงานภาคอุตสาหกรรมการผลิตจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านเวลาควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และสร้างความผูกพันและความร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2556) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 596 คน โดยผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ นอกจากนี้ โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์ยังแสดงให้เห็นด้วยว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและแนวทางปฏิบัติในด้านทรัพยากรมนุษย์จากมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสมมาก จะมีความพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากด้วย ซึ่งส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ต่อในองค์กรในที่สุด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า ส่วนใหญ่ผู้วิจัยจากเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กรที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบททางการบริหารขององค์กรนั้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงได้ถูกต้องที่สุด สำหรับผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Greenhaus,

Collins, and Shaw (2003) และแนวคิดความตั้งใจของผู้ของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) มาใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีจะส่งผลของความตั้งใจของผู้ของพนักงาน ในครั้งนี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง จำนวน 3,565 คน (ข้อมูลบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง, “จำนวนพนักงาน”: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล, 2561)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ใช้วิธีกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากกลุ่ม

ตัวอย่างกำหนดให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05  
เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตร จะได้

$$n = \frac{3,565}{1 + 3,565 (0.05)^2}$$

$$= 360$$

จากการคำนวณ พบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (n) เท่ากับ 360 ตัวอย่าง

### เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

เมื่อได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) และมีการหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้

$$n_1 = \frac{N_i}{N} * n$$

เมื่อ  $n_1$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก  
 $N_i$  = จำนวนประชากรแต่ละแผนก  
 $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทุกแผนก  
 $N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

จากสูตรสามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ ดังนี้

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามแผนก

ลำดับที่	ชื่อแผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	แผนกขึ้นรูปรถยนต์ (Stamping)	108	11
2.	แผนกประกอบตัวถัง (Body)	892	90
3.	แผนกพ่นสี (Paint)	520	53
4.	แผนกประกอบเครื่องยนต์ (Powertrain)	390	39
5.	แผนกประกอบรายละเอียดชิ้นสุดท้าย (Trim and final)	1,058	107
6.	แผนกจัดเตรียมชิ้นส่วนเข้าสายการผลิต (M/ H)	597	60
รวม		3,565	360

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างเลือกเก็บแบบสอบถามแบบตามสะดวก (Convenience sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนววัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม ซึ่งมีทั้งคำถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Questions) และปลายเปิด (Open-ended Questions) แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษา เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบเลือกตอบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ทราบคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน รายได้ และสถานภาพครอบครัว จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง จำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time balance) 4 ข้อ
2. ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ (Involvement balance) 4 ข้อ
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) 4 ข้อ



ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงานระดับพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง ประกอบไปด้วย จำนวน 22 ข้อ

- |   |       |
|---|-------|
| 1. ด้านคุณลักษณะของบุคคล (Employee characteristics)         | 7 ข้อ |
| 2. ด้านคุณลักษณะของงาน (Task requirement)                   | 5 ข้อ |
| 3. ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Organization characteristics)    | 6 ข้อ |
| 4. ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Manager characteristics) | 4 ข้อ |

ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended questions) เป็นคำถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้  
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษา ค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด บทความ ตำรา เอกสารรายงานต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลจากการศึกษามารวบรวม สรุปเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อเรื่องที่จะทำการวิจัย และมีลักษณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะสามารถตอบข้อเท็จจริงได้ โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด

3. นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้คำถามมีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ชัดเจน และวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน คือ

1. อาจารย์ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ
2. นายจักรกฤษณ์ พรหมสิทธิ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสแผนกผลตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล
3. นายบัณฑิต สุนทรอมรัตน์ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายวางแผนและพัฒนาบุคลากร

เกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

- +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าสอดคล้อง
- 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
- 1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

4. นำแบบสอบถามวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective

Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

สูตร

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

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$$\frac{\sum R}{N}$$

แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ  
แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป (เขาวดี รวงชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2552) เกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้

0.66-1.00	มีความน่าเชื่อถือมาก
0.40-0.65	มีความเชื่อถือปานกลาง
0.20-0.39	มีความน่าเชื่อถือพอใช้
0.10-0.19	มีความน่าเชื่อถือต่ำ

โดยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 35 ข้อ ใช้ได้จำนวน 32 ข้อ มีข้อคำถามคะแนนไม่ถึงเกณฑ์ 3 ข้อ ผู้วิจัยจึง ปรับปรุง 2 ข้อ และตัดทิ้ง 1 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในช่วง 0.66-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าของแบบสอบถามที่ทำการทดสอบ (Pre-test) และรวบรวมผลกลับมาทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach's alpha (มณฑล สิทธิสมบูรณ์, 2550) ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach's alpha ของงานวิจัยนี้เท่ากับ 0.94 ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูงมาก และได้ค่า Cronbach's alpha ในแต่ละหัวข้อแสดงดังตารางที่ 3-2 ผู้วิจัยได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอเสนอเพิ่มเติมให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ และได้ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3-2 สรุปค่า Cronbach's Alpha

ข้อคำถาม	Cronbach's Alpha	แปลความหมาย
ความสมดุลด้านเวลา	0.72	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ	0.73	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	0.81	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ความตั้งใจคงอยู่ด้านคุณลักษณะของบุคคล	0.76	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความตั้งใจคงอยู่ด้านคุณลักษณะของงาน	0.74	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความตั้งใจคงอยู่ด้านคุณลักษณะขององค์กร	0.84	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ความตั้งใจคงอยู่ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	0.94	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก

## 6. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหน้าที่ขออนุญาตเพื่อขอสำรวจข้อมูลจากทางบริษัท โดยประสานงานผ่านนาย วีรศักดิ์ อ่อนปาน รองผู้จัดการผ่านวางแผนการเรียนรู้อและพัฒนาบุคลากร และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถามที่สร้างใน ระบบ Google form ให้กับกลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปทำแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงว่าข้อมูลที่สอบถามจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อให้ผู้ตอบมีความสบายใจในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลในช่วงเวลาที่พนักงานเข้าอบรมทักษะการเรียนรู้ประจำปี 2561 จำนวน 12 ครั้ง ในช่วงเดือน กรกฎาคม และใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างใน ระบบ Google form นำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทำการลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ แล้วจึงสรุปผลการศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ แผนกที่ทำงาน และรายได้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่ออธิบายลักษณะประชากรศาสตร์
2. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ข้อคำถามที่จะต้องนำมาวิเคราะห์ คือ ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง จำนวน 12 ข้อ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้สูตร

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานน้อยที่สุด

3. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อวิเคราะห์ประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่า ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ใช้สูตร

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยที่สุด

4. วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยการวิเคราะห์การความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิง

พหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นต้อน (Stepwise regression) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ เพื่อหาค่าอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความตั้งใจอยู่ในงาน และศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามโดยใช้การสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวนทั้งสิ้น 360 ชุด และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม การนำเสนอข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจอยู่ในงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
t	หมายถึง	การทดสอบค่าที (t-test)
F	หมายถึง	การทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Std.	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
df	หมายถึง	ค่าระดับขั้นแห่งความอิสระ
R	หมายถึง	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามซึ่งเรียกว่าค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปร
VIF	หมายถึง	ค่าการตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (หาก VIF >10 แสดงว่าเกิด Multicollinearity)
b, B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบ

R Square	หมายถึง	คะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังกล่าว ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีตัวแปรตาม
Adjusted	หมายถึง	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้วหรือค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ R Square ปรับแก้
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวนค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ แผนกที่ทำงาน และรายได้

จำแนกตาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	292	81.11
	หญิง	68	18.89
อายุ	ต่ำกว่า 36 ปี	254	70.55
	36-45 ปี	59	16.38
	46-55 ปี	43	11.94
	มากกว่า 55 ปี	4	1.13
แผนกที่ทำงาน	แผนกขึ้นรูปรถยนต์ (Stamping)	11	3.05
	แผนกประกอบตัวถัง (Body)	90	25.00
	แผนกพ่นสี (Paint)	53	14.72
	แผนกประกอบเครื่องยนต์ (Powertrain)	39	10.83
	แผนกประกอบรายละเอียดชิ้นสุดท้าย (Trim & Final)	107	29.72
	แผนกจัดเตรียมชิ้นส่วนเข้าสายการผลิต (M/H)	60	16.68
รายได้	ต่ำกว่า 15,000 บาท	38	10.55
	16,000 – 25,000 บาท	211	58.61
	25,000- 35,000 บาท	82	22.77
	มากกว่า 35,000 บาท	29	8.07
รวม		360	100.00



จากตารางที่ 4-1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 81.11 และเป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 18.89 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุต่ำกว่า 36 ปี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 70.55 รองลงมาคือ ช่วงอายุ 36-45 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.38 อันดับต่อมาจะอยู่ในช่วงอายุ 46-55 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 และช่วงอายุมากกว่า 55 ปี เป็นช่วงอายุที่น้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.13

สำหรับแผนกที่ทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกประกอบรายละเอียดชิ้นสุดท้าย (Trim & Final) จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.72 รองลงมา คือ แผนกประกอบตัวถัง (Body) จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 25 แผนกจัดเตรียมชิ้นส่วนเข้าสายการผลิต (M/H) จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 แผนกพ่นสี (Paint) จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.72 แผนกประกอบเครื่องยนต์ (Powertrain) จำนวน 39 คิดเป็นร้อยละ 10.83 และแผนกขึ้นรูปรถยนต์ (Stamping) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ

ส่วนด้านรายได้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 16,000-25,000 บาท จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 58.61 รองลงมามีรายได้อยู่ระหว่าง 25,000-35,000 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.77 ลำดับต่อมามีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.55 และมีรายได้มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.07

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตารางที่ 4 - 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและ

การทำงาน: ด้านเวลา ด้านความผูกพันทางจิตใจ และด้านความพึงพอใจ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความสมดุล (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านเวลา	22.57	55.41	19.24	1.81	0.97	3.97	0.546	มาก	1
ด้านความผูกพันทางจิตใจ	11.95	49.07	30.28	6.57	2.13	3.62	0.661	มาก	2
ด้านความพึงพอใจ	21.72	54.01	23.33	0.88	0.06	3.97	0.560	มาก	1
รวม	22.57	55.41	19.24	1.81	0.97	3.85	0.477	มาก	

จากตารางที่ 4-2 พบว่าพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.477$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสมดุลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.546$ ) และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ( $\bar{X} = 3.97$ ,  $SD = 0.560$ ) โดยด้านความผูกพันจิตใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.661$ )

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยภาพรวม

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
1. คุณลักษณะของบุคคล	3.68	0.495	มาก	1
2. คุณลักษณะของงาน	3.65	0.575	มาก	2
3. คุณลักษณะขององค์กร	3.49	0.687	มาก	4
4. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	3.56	0.782	มาก	3
ภาพรวม	3.56	0.778	มาก	

จากตารางที่ 4-3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.778$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะของบุคคล ( $\bar{X} = 3.68$ ,  $SD = 0.495$ ) รองลงมาเป็นอันดับที่ 2 คือ ด้านคุณลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.575$ ) อันดับที่ 3 คือ ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = 0.782$ ) โดยด้านคุณลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.687$ )

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะของบุคคล

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะของบุคคล	ระดับความตั้งใจ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านโอกาสในการเปลี่ยนงาน	19.72	45.14	30.00	4.72	0.42	3.79	0.648	มาก	1
ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้ร่วมงาน	13.99	51.48	31.76	1.85	0.92	3.75	0.602	มาก	2
ด้านภาระครอบครัว	11.80	31.11	49.73	5.83	1.53	3.45	0.711	มาก	3
ภาพรวม	15.17	42.58	37.16	4.13	0.96	3.68	0.495	มาก	

จากตารางที่ 4- 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.68, SD = 0.495) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  = 3.79, SD = 0.648) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ( $\bar{X}$  = 3.75, SD = 0.602) และด้านภาระครอบครัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.45, SD = 0.711)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะของงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะของงาน	ระดับความตั้งใจ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านความจำเจของงาน	9.45	37.78	47.22	4.72	0.83	3.50	0.634	มาก	3
ด้านการมีส่วนร่วม	13.06	40.00	41.11	4.44	1.39	3.59	0.823	มาก	2
ด้านการติดต่อสื่อสาร	20	43.06	36.25	0.69	0	3.82	0.708	มาก	1
ภาพรวม	14.17	40.28	41.53	3.28	0.74	3.65	0.575	มาก	

จากตารางที่ 4- 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ,  $SD = 0.575$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.82$ ,  $SD = 0.708$ ) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = 0.823$ ) และด้านความจำเจของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = 0.634$ )

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะขององค์กร

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน: คุณลักษณะขององค์กร	ระดับความตั้งใจ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ด้านค่าตอบแทน	13.70	31.20	47.68	6.94	0.46	3.50	0.759	มาก	1
ด้านความยุติธรรม (การประเมินผล)	9.17	32.22	54.17	3.33	1.11	3.45	0.752	มาก	3
ด้านโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่ง	11.53	32.77	50.00	5.27	0.42	3.49	0.736	มาก	2
ภาพรวม	11.47	32.06	50.62	5.18	0.67	3.49	0.678	มาก	

จากตารางที่ 4- 6 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.678$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $SD = 0.759$ ) รองลงมาอันดับที่ 2 คือ ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{X} = 3.49$ ,  $SD = 0.736$ ) และด้านความยุติธรรม (การประเมินผล) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.752$ )

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน : คุณลักษณะของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความตั้งใจ (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านพฤติกรรมกาเป็นผู้นำ (Leadership Style)	10.62	41.67	41.53	5.35	0.83	3.56	0.782	มาก

จากตารางที่ 4- 7 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 3.56$ , SD = 0.782)

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

สมมติฐาน : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

$H_0$  : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

$H_1$  : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยสมมติฐานนี้กำหนดให้

ตัวแปรตาม

$\hat{Y}$  คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ

$X_1$  คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจ

$X_2$  คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความผูกพันจิตใจ

$X_3$  คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลา

ตารางที่ 4-8 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)		b	Beta	t-value	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)		0.415		2.735	
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจ	X <sub>1</sub>	0.456	0.477	11.588	0.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความผูกพันจิตใจ	X <sub>2</sub>	0.283	0.348	8.302	0.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลา	X <sub>3</sub>	0.089	0.091	2.060	0.040*
R=0.767 R <sup>2</sup> =0.588 F=169.364					

จากตารางที่ 4 - 8 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมดจำนวน 3 ตัว โดยเรียงค่าน้ำหนักของอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจ (X<sub>1</sub>) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.45 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความผูกพันจิตใจ (X<sub>2</sub>) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.28 และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลา (X<sub>3</sub>) มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.08 ซึ่งตัวแปรส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสมการการพยากรณ์สามารถอธิบายการแปรผันความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 58.80 (R<sup>2</sup>=0.588) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.456(X_1) + 0.283(X_2) + 0.089(X_3) + 0.415$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.477(Z_1) + 0.348(Z_2) + 0.091(Z_3)$$

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระดับความตั้งใจของอยู่ในงาน และศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมเทิร์นชิบอร์ค จังหวัดระยอง จำนวน 3,565 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรการหาขนาดตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1973) ด้วยความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 หรือยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ ร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 360 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster random sampling) จำแนกสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามแผนก และสุ่มเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จำนวน 12 ข้อ 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจของอยู่ในงานของพนักงาน จำนวน 22 ข้อ 4. แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยมีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-Test) และการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.477 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงสุดในด้านเวลาและด้านความพึงพอใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.546 และ 0.560 ตามลำดับ และกลุ่มตัวอย่างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานน้อยที่สุดในด้านความผูกพันจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.661

2. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.56 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.778 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงสุดในด้านคุณลักษณะของบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.495 และกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานรองลงมาในด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา และด้านคุณลักษณะขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65, 3.56 และ 3.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.575, 0.782 และ 0.687 ตามลำดับ

3. ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลาส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานและสามารถอธิบายการแปรผันความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 58.8 ( $R^2=0.588$ ) สามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.456(X_1) + 0.283(X_2) + 0.089(X_3) + 0.415$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.477(Z_1) + 0.348(Z_2) + 0.091(Z_3)$$

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ,  $SD = 0.477$ ) นั้นแสดงว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความสามารถในการบริหารและจัดสรรเวลาให้เกิดดุลยภาพหรือให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด จึงนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจคุณภาพชีวิตได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้การรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) และ Hutton (2005) ที่ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน คือ การที่แต่ละคนสามารถจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่าง ๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้จำแนกองค์ประกอบ



ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ตามการจำแนกของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลด้านความพึงพอใจ ซึ่งแต่ละด้านมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยความสมดุลด้านเวลาและความสมดุลด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.546 และ 0.560 ตามลำดับ ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในปัจจุบันด้านความผูกพันจิตใจ อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X}$  = 3.62, SD = 0.661)

สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชัย ปรารภรัตน์ (2561) ที่พบว่า ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตประเภทอาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง : กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทใหญ่ในจังหวัดสงขลาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่หากจะเพิ่มระดับความสมดุลดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจของพนักงานต่อองค์กร โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ช่วยส่งเสริมในด้านนี้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤษณ์ชติ เพียรทอง และคณะ (2560) ที่ได้วิเคราะห์องค์ประกอบสมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่าพยาบาลจิตเวชมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจและด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่า ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลจิตเวชมีลักษณะเชิงวิชาชีพ นอกจากนี้ทัศนคติในการใช้ชีวิตที่ดีแล้ว ยังมีความรู้และทักษะด้านพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการสร้างสัมพันธภาพเชิงบำบัด ดังนั้นต้องปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ยอมรับสภาพการทำงาน และยอมรับสภาวะครอบครัวของตนเอง ส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจและด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ในขณะที่การปฏิบัติงานของพยาบาลจิตเวชจำเป็นต้องทุ่มเทเวลาให้กับคนไข้ และบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา จึงทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลาจึงอยู่ในระดับน้อย สำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมักจะมีตารางเวลาการทำงานที่แน่นอน ได้รับภาระงานที่เหมาะสมกับเวลาปฏิบัติงาน สามารถวางแผนและควบคุมการทำงานได้ตามแผน รวมถึงสามารถเปลี่ยนกะการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ทำให้มีเวลาเพียงพอที่จะพักผ่อนหรือทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัว หรือมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานได้ ดังนั้นจึงเกิดความสุขและพึงพอใจในหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตาม พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ก็ยังต้องการมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินผลงานมากขึ้นจากหัวหน้างาน เพื่อส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาระดับความตั้งใจของอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.56, SD = 0.778$ ) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจและต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องด้วยความสมัครใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยการวิจัยในครั้งนี้จำแนกปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงานออกเป็น 4 ด้าน ตามการจำแนกของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) ได้แก่ ด้านคุณลักษณะบุคคล ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะขององค์กร และด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละด้านมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของบุคคล ( $\bar{X} = 3.68, SD = 0.495$ ) ด้านคุณลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.65, SD = 0.575$ ) ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.56, SD = 0.782$ ) และด้านคุณลักษณะขององค์กร ( $\bar{X} = 3.49, SD = 0.687$ )

สอดคล้องกับผลการวิจัยของภารดี ปรินาว่อง (2556) ที่พบว่าพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งมีความตั้งใจคงอยู่ในงานค่อนข้างสูง เนื่องจากบริษัทดำเนินธุรกิจปูนซีเมนต์ที่มีชื่อเสียงในลำดับต้น ๆ มีผลิตภัณฑ์หลากหลายและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งมีสวัสดิการที่หลากหลาย สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น พนักงานมีความสนิทสนมกัน รวมถึงมีการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนตำแหน่ง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของชญากา เจนวนิชวิบูลย์ (2554) ที่พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้างบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง แม้จะเป็นพนักงานสัญญาจ้าง แต่องค์กรได้ให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า สวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาเทียบเท่ากับองค์กรชั้นนำอื่น ๆ ในตลาดแรงงานและในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน ทำให้พนักงานไม่มีแผนที่จะลาออกจากราชการในอนาคตอันใกล้ และมีความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์กรมากกว่า อย่างไรก็ตามสำหรับของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตในการวิจัยครั้งนี้ แม้ว่าในภาพรวมจะมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับมาก แต่ผลการวิเคราะห์ในข้อรายได้เพียงพอดต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว และข้องานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำเป็นประจำ ไม่ต้องการทักษะที่หลากหลายและไม่ทำท่าย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย กลับมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง นั้นสามารถอธิบายได้ว่า องค์กรยังสามารถจัดค่าตอบแทน สวัสดิการ และการส่งเสริมทางสุขภาพของพนักงานไว้อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการและภาระงานที่พนักงานรับผิดชอบ ภายใต้สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ลักษณะการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังคงมีความ

ทำทนายและไม่ว่าให้เกิดความเบื่อหน่าย ซึ่งน่าจะเกิดจากพนักงานในทีมหรือแผนกมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งองค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การไปอบรม ศึกษาต่อ หรือการดูงาน ตลอดจนมีนโยบายหรือบันไดวิชาชีพที่ชัดเจนต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ และความสมดุลด้านความพึงพอใจมีอิทธิพลทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานทั้ง 3 ด้าน ซึ่งปัจจุบันยังไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานโดยตรง แต่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอิตรัตน์ พิมพาภรณ์ (2559) โดยผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยของภารดีปริชาว่อง (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน และสอดคล้องกับนพดล มังกรุดร (2557) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจร้านอาหาร โดยพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน

เมื่อพิจารณาและอภิปรายเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านเวลาส่งผลในเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.089 ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการทำงานของฝ่ายผลิตจะทำงานโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นรายสัปดาห์ รายเดือนและรายไตรมาส จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถวางแผนและควบคุมการปฏิบัติงานของตนให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานของฝ่ายได้ รวมถึงสามารถวางแผนหรือควบคุมเวลาทำกิจกรรมสำหรับครอบครัวได้อีกด้วย อีกทั้งยังมีการทำงานเป็นกะ ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงานตลอด 24 ชม. ประกอบกับการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นโยบายการให้พนักงานเปลี่ยนกะ และการร่วมกันกำหนดเป้าหมายและแผนงานของแผนกอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถผลัดเปลี่ยนหรือขอแลกกะกับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุหรือ

ถูกระจำเป็นสำหรับตนเองและครอบครัว ซึ่งจะช่วยลดความกดดันจากภาระงาน ทำให้มีความพึงพอใจในงาน และมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson, 2004) ผลการวิจัยในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษานิตยา วันทยานันท์ (2556) ที่พบว่า ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความผูกพันจิตใจ ส่งผลในเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.283 ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมักจะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงานในแผนกอย่างสม่ำเสมอ ประกอบกับการมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินผลงาน การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รวมถึงการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและการส่งเสริมด้านสุขภาพอย่างเหมาะสมจากองค์กร (Mathis and Jackson, 2004) ส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความผูกพันจิตใจ ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษานฤมล นุ้ยรัตน์ (2560) ที่พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของพนักงาน

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านความพึงพอใจ ส่งผลในเชิงบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.456 ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิตมีลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีมงาน สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายและรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรมีความเหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัณย์ พิมพทอง (2556) ที่พบว่า ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางบวกต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ โดยอธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานมีส่วนในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลที่ส่งผลให้บุคคลนั้นคงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของนิตยา วันทยานันท์ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน โดยเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อย ก็จะส่งผลต่อการคงอยู่ด้วยเช่นกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมดจำนวน 3 ตัว ซึ่งตัวแปรส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนั้นจึงสามารถใช้ผลการวิจัยนี้ประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลและการกำหนดนโยบายเพื่อธำรงรักษาพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยองได้ โดยสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความสมดุลทางด้านความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลมากต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน คือ ด้านหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารจำเป็นต้องมีแนวทางการส่งเสริมพนักงานที่ดี เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) โดยหัวหน้างานต้องเข้าใจและเรียนรู้ความสามารถของพนักงาน เช่น มีแนวทางส่งเสริมวางแผนสร้างระบบเส้นทางการพัฒนาในสายอาชีพ (Career development) เพื่อสร้างความก้าวหน้า จัดให้มีการอบรม (Training roadmap) พัฒนาศักยภาพให้พนักงาน

2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ความสมดุลทางด้านความผูกพันจิตใจ โดยการเน้นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการประเมินผลงานที่ยุติธรรมร่วมกัน เช่น การเปิดให้พนักงานโหวตคะแนนเพื่อหาคะแนนเสียงในการจัดทำผลการประเมินผ่านกล่องความคิดเห็น E-mail หรือช่องทางอื่น ๆ ที่บริษัทจัดเตรียมไว้ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีคุณค่า และมีความมั่นคงในงานที่ทำควบคู่ไปกับพัฒนานโยบายของบริษัท โดยการปรับปรุงและส่งเสริมค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันได้ โดยคำนึงถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต มีความยุติธรรม ตามความเหมาะสมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ และสังคม

3. ตัวแปรที่มีอิทธิพลลำดับสุดท้าย คือ ความสมดุลทางด้านเวลา บริษัทจะต้องจัดสรรวันหยุดให้เหมาะสม เพื่อให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัว เช่น จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย และลาภัก หรือจัดอบรมการบริหารเวลาให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างสมดุลการใช้ชีวิตและการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงาน

### ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรหาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยอื่น ๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร เพื่อนำมาปรับปรุงวางแผน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ควรศึกษา เรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจในงาน ควรทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับอื่น ๆ เช่น หัวหน้างาน พนักงานออฟฟิศ หรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเงินออเรชั่น Y และ เงินออเรชั่น Z เพื่อวางแผนทางการชำระรักษาบุคคลากร

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
วิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่. งานสารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กฤษณ์ชลิ เพียรทอง, กชพงศ์ สารการ และรสวดี อักษรวงษ์. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบ  
สมดุลชีวิตและการทำงานของพยาบาลจิตเวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต,  
37(2), 109-119.
- เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน. วารสารทรัพยากรมนุษย์, 4(1), 36-45.
- จักรฤษณ์ พรหมสิทธิ์. (2560, 1 ตุลาคม). ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล. สัมภาษณ์.
- จรัมพร ไหล่ถ้อย และคณะ. (2560). งาน ครอบครัวสังคม: สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มากกว่าการ  
จัดสรรเวลาของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.tci-thaijo.org/index.php/kuengj/article/download/116511/89650/>
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา โรงพยาบาลวิภาวดี.  
งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชญาภา เจนวนิชย์วิบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีจิตใจเป็นเจ้าของ ความผูกพันต่อ  
องค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานสัญญาจ้าง : กรณีศึกษาบริษัทสำรวจ  
และผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญ อ่อนแอ่น. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ  
อุตสาหกรรมยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค.เอ็ม. แอนด์ แอสโซซิเอท จำกัด.  
เข้าถึงได้จาก [www.econ.nida.ac.th/attachments/article/2852/11.pdf](http://www.econ.nida.ac.th/attachments/article/2852/11.pdf)
- ดิตรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง.  
วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม, 6(1), 114-132.
- นิตยา วันทยานันท์. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม  
ลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. งานสารนิพนธ์พยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นพดล มังครุตร. (2557). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริการบริษัทธุรกิจบริการร้านอาหาร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล นุ้ยรัตน์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตกับการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้ที่มีประสบการณ์* โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาถิ์ สอนโพธิ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 11*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตินัย หมีสอาด. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตาชล ภูมิพื้นผล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีดา กงกัญญา. (2556). *ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การสร้างอัตลักษณ์แห่งตน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารกลุ่มบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยานยนต์ปัจจุบันและเครื่องสำอางแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2556). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์. (2559). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล* ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.



ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาต. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance*.

เข้าถึงได้จาก <http://journal.fms.psu.ac.th/files/ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน>  
 ภารดี ปรีชาว่อง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน*  
*ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมี*  
*วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
 มนสิข ลิทธิสมบุรณ์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์,  
 มหาวิทยาลัยนเรศวร.

เขาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบถามสัมฤทธิ์*  
*(พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรัญญา ดุษดี. (2560). ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ  
 ทำงาน และวัฒนธรรมองค์การ ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจ  
 ตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร*, 14(1), 178-197.

ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน  
 มหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจคณะพาณิชยศาสตร์และ*  
*การบัญชี*, 12(142), 16-32.

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ส่วนพัฒนาและ  
 บริหารจัดการความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ.

สมชัย ปราบริทธิ์. (2561). ความสมดุลของชีวิตและทำงานของพนักงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรม  
 ผลิตประเภท อาหารแปรรูปบรรจุกระป๋อง: กรณีศึกษาเฉพาะ 3 บริษัทขนาดใหญ่ใน  
 จังหวัดสงขลา. *ในการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ*,  
 (หน้า 527-538). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2559). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา*  
*อุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry\\_plan/thailandindustrialdev](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf)  
[elopmentstrategy4.0.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_plan/thailandindustrialdevelopmentstrategy4.0.pdf)

สิริพิมพ์ ชูปาน. (2560, ตุลาคม – ธันวาคม). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 25(4), 1-10.

- สุริย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2558). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน และผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุทีวัลย์ หมีแตรตรี. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2560). รายงานภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2560 และแนวโน้มปี 2561. เข้าถึงได้จาก [http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry\\_overview/annual2017.pdf](http://www.oie.go.th/sites/default/files/attachments/industry_overview/annual2017.pdf)
- หทัยทิพย์ ลีวงวนกุลธร และสุวรรณี เขมมาวุฒานนท์. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. วุฒิปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2561). ข้อมูลบริษัทปี 2561. ระบุของ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2561). โครงสร้างองค์กร. ระบุของ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (2561). จำนวนพนักงาน 2561. ระบุของ: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ออโต้ออลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.
- Boyle, D. K., Bott, M. J., Hason, H. E., Wood, C. Q., & Tuanton, R. L. (1999). Manager's leadership and critical care intent to stay. *American Journal of Critical Care*, 8(6), 361-371.
- Dex, S., & Bond, S. (2005). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19(9), 627-636.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employee*. New York: John Wiley and Sons.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and Quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Hutton, A. (2005). *The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice*. New Zealand: Hudspn Highland Group.

- Kalliath, T., & Brought, P. (2008). Work-life balance, A review of the meaning of balance construct. *Journal of Nursing Management*, 24(4), 1-12.
- Mathis, R.L., & Jackson, L.H. (2004), *Human resource management* (10th ed.)  
Singapore: Seng Lee Press.
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Wood, C. Q. (1989), Manager Impact on retention of hospital staff. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามงานวิจัย

## แบบสอบถาม

แบบสอบถามวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง

เอกสารชุดนี้เป็นเอกสารประกอบการวิจัย เพื่อทำการศึกษาถึงความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานระดับของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง

โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลทางด้านชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับบริษัท

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามใดๆทั้งสิ้น ทั้งนี้ทางผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาสละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ  ชาย  หญิง

2.อายุ  ต่ำกว่า 36 ปี  36-45 ปี  46-55 ปี  55ปีขึ้นไป

3.แผนกที่ทำงาน

แผนกขึ้นรูปรถยนต์ (Stamping)

แผนกประกอบตัวถัง (Body)

แผนกพ่นสี (Paint)

แผนกประกอบเครื่องยนต์ (Powertrain)

แผนกประกอบรายละเอียดขั้นสุดท้าย (Trim & Final)

แผนกจัดเตรียมชิ้นส่วนสายการผลิต(M/H)

## 4. รายได้

 ต่ำกว่า 15,000 บาท 16,000-25,000 บาท 25,000-35,000 บาท มากกว่า 35,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลทางด้านชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดระบความคิดเห็นที่ได้รับจากบริษัทของท่าน โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย / ลง  
ในช่องด้านขวา ตามความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>ความสมดุลในด้านเวลา</b>					
1. ท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับ ก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงาน					
2. ท่านควบคุมเวลาในการทำงานของ ตนเองให้เป็นไปตามแผนการ ทำงานที่วางไว้					
3. ท่านไม่นำงานไปทำในเวลาที่พัก ผ่อนกับครอบครัว					
4. ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะ ดูแลตนเองและคนในครอบครัว					
<b>ความสมดุลในด้านความผูกพันจิตใจ</b>					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุง แผนการทำงานในแผนก					
6. ในการประเมินผลงาน ท่านมีส่วน ร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินผล งานด้วย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
7. ท่านมักใช้เวลาว่างส่วนตัวทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน					
8. ท่านเข้าไปช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา เมื่อคนรอบข้างต้องการท่าน					
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
10. ท่านรับรู้ได้ถึงความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้					
11. ท่านสุขใจที่ได้มีส่วนช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน					
12. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ในครอบครัวให้ดี					



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่กับบริษัท

คำชี้แจง : โปรดระบความคิดเห็นที่ได้รับจากบริษัทของท่าน โดยกรุณาใส่เครื่องหมาย / ลง  
ในช่องด้านขวา ตามความคิดเห็นของท่าน เพียงข้อละ 1 ช่อง

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะของบุคคล</b>					
<u>โอกาสในการเปลี่ยนงาน</u>					
1. ท่านมีความต้องการพัฒนา ประสบการณ์ของท่านจากองค์กรนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่ สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่องค์กรอื่น					
2. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะ ตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่าน มีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า					
<u>สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน</u>					
3. ท่านและผู้ร่วมงานรู้บทบาท หน้าที่และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ					
4. เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อน เพื่อน ร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือ					
5. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อน ร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน					
<u>ภาวะครอบครัว</u>					
6. รายได้ของท่านเพียงพอต่อ ค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
7. ท่านสามารถที่จะดูแลเอาใจใส่ ครอบครัวของท่านได้เป็นอย่างดี					
<u>คุณลักษณะของงาน</u>					
<u>ความจำของงาน</u>					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ เป็นงานที่ทำเป็นประจำ ไม่ต้องการ ทักษะที่หลากหลายและไม่ทำลาย ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย					
9. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเดิม และไม่ได้รับการโยกย้ายตำแหน่ง เป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 2 ปีแล้ว					
<u>การมีส่วนร่วม</u>					
10. ท่านและสมาชิกในทีมหรือ แผนกร่วมกันกำหนดเป้าหมายและ วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ					
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
11. การติดต่อสื่อสารระหว่างท่าน และสมาชิกในทีมหรือแผนก มีความ ชัดเจน เข้าใจง่าย					
12. ท่านสามารถรับรู้และเข้าใจข้อมูล ข่าวสารขององค์กร รวมถึงสามารถ ปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะขององค์กร</b>					
<u>ค่าตอบแทน</u>					
13. องค์กรให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภาระงาน					
14. องค์กรสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ และค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้พนักงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม					
15. องค์กรมีสวัสดิการอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและเมื่อการเกษียณอายุ					
<u>ความยุติธรรม (การประเมินผล)</u>					
16. หัวหน้างานของท่านประเมินผลงานของพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรมเพียงพอที่จะทำให้ท่านคงอยู่ในองค์กร					
<u>โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง</u>					
17. องค์กรมีนโยบายหรือบันไดวิชาชีพที่ชัดเจนต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน					
18. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าประชุมอบรม การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
<b>คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา</b>					
<b>พฤติกรรมการเป็นผู้นำ (Leadership Style)</b>					
19.หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่อง ของงานได้ทันเวลาที่					
20.หัวหน้างานให้ความสำคัญคุ้มครองและ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของ ท่าน					
21.หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟัง ความคิดเห็นของท่าน					
22.หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					

**ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

## ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
<b>ความสมดุลในด้านเวลา</b>					
1. ท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67	ใช้ได้
2. ท่านควบคุมเวลาในการทำงานของตนเองให้เป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้	0	1	1	0.67	ใช้ได้
3. ท่านไม่นำงานไปทำในเวลาที่พักผ่อนกับครอบครัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความสมดุลในด้านความผูกพันจิตใจ</b>					
5. ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนการทำงานในแผนก	0	1	1	0.67	ใช้ได้
6. ในการประเมินผลงาน ท่านมีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์การประเมินผลงานด้วย	0	1	1	0.67	ใช้ได้

แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
7. ท่านมักใช้เวลาว่างส่วนตัวทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำความสะอาดบ้าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ</b>					
8. ท่านเข้าไปช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา เมื่อคนรอบข้างต้องการท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านรู้สึกพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านรับรู้ได้ถึงความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
11. ท่านสุขใจที่ได้มีส่วนช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
12. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ในครอบครัวให้ดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>คุณลักษณะของบุคคล</b>					
<b>โอกาสในการเปลี่ยนงาน</b>					

แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
1. ท่านมีความต้องการพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่องค์กรอื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
2. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า	1	1	0	0.67	ใช้ได้
<u>สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน</u>					
3. ท่านและผู้ร่วมงานรู้บทบาทหน้าที่และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
4. เมื่อท่านมีปัญหาเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานมักให้ความช่วยเหลือ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
5. ในการปฏิบัติงานท่านและเพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
<u>ภาวะครอบครัว</u>					
6. รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้



แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
7. สมาชิกในครอบครัวของท่าน สนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของท่านเป็นอย่างดี	-1	1	1	0.33	ปรับปรุง
<u>คุณลักษณะของงาน</u>					
<u>ความจำเจของงาน</u>					
8. ท่านชอบงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะเป็นงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และความเป็นอิสระ	-1	1	1	0.33	ปรับปรุง
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่มีความน่าสนใจไม่น่าเบื่อและท้าทายความสามารถของท่าน	-1	1	1	0.33	ปรับปรุง
<u>การมีส่วนร่วม</u>					
10. ท่านและสมาชิกในทีมหรือแผนกร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<u>การติดต่อสื่อสาร</u>					
11. การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและสมาชิกในทีมหรือแผนก มีความชัดเจน เข้าใจง่าย	1	1	1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
12. ท่านสามารถรับรู้และเข้าใจข้อมูลข่าวสารขององค์กร รวมถึงสามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>คุณลักษณะขององค์กร</b>					
<u>คำตอบแทน</u>					
13. องค์กรให้คำตอบแทนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภาระงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
14. องค์กรสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ และค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลให้พนักงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
15. องค์กรมีสวัสดิการอย่างเหมาะสมแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันและเมื่อการเกษียณอายุ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
<b>ความยุติธรรม (การประเมินผล)</b>					
16. หัวหน้างานของท่าน ประเมินผลงานของพนักงานทุกคนด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรมเพียงพอที่จะทำให้ท่านคงอยู่ในองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

แบบสอบถาม					
เรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัด ระยอง					
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่าคะแนน IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3		
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง					
17. องค์กรมีนโยบายหรือบันไดวิชาชีพที่ชัดเจนต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
18. องค์กรสนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าประชุมอบรม การศึกษาต่อ หรือการศึกษาดูงาน	1	1	0	0.67	ใช้ได้
คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา					
พฤติกรรมการเป็นผู้นำ (Leadership Style)					
19. หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องของงานได้ทันทั่วทั้งที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
20. หัวหน้างานให้ความสำคัญคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
21. หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
22. หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ผลการศึกษาค่า Cronbach's Alpha การจำแนกรายชื่อ

## ค่า Cronbach's Alpha การจำแนกรายชื่อ

ชื่อคำถาม	Cronbach's Alpha	แปลความหมาย
ความสมดุลด้านเวลา	0.72	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความสมดุลด้านความผูกพันจิตใจ	0.73	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความสมดุลด้านความพึงพอใจ	0.81	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ความตั้งใจอยู่ด้านคุณลักษณะของบุคคล	0.76	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความตั้งใจอยู่ด้านคุณลักษณะของงาน	0.74	ระดับความน่าเชื่อถือสูง
ความตั้งใจอยู่ด้านคุณลักษณะขององค์กร	0.84	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก
ความตั้งใจอยู่ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	0.94	ระดับความน่าเชื่อถือสูงมาก