

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด
Work-Life Balance for Employees in Nim See Seng Leasing Company Limited

ภัทรรินทร์ เพ็ญสุวรรณ* และอรพิน สันติธีรากุล**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด โดยวิธีการโควตาตามระดับสายงาน จำนวน 436 คน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามวัดการจัดการตนเอง แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัว แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร สถิติที่ใช้ในทดสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต การวิเคราะห์ค่าที (Independent Sample t-Test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ คือ ปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ส่วนมากมีอายุงานในบริษัท 6 – 10 ปี ทำงานอยู่ฝ่ายปฏิบัติการ และมีตำแหน่งงานคือ พนักงานปฏิบัติการ โดยพนักงานบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.79) สำหรับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านการจัดการตนเองอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.31) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.60) และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่นๆ พบว่าปัจจัยทั้งสามด้าน มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.343 โดยปัจจัยด้านการจัดการตนเอง มีค่า β เท่ากับ 0.287 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีค่า β เท่ากับ 0.258 และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีค่า β เท่ากับ 0.116 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะผันแปรทั้งสามด้านคิดเป็นร้อยละ 11.7 ส่วนที่เหลือร้อยละ 88.3 เป็นผลมาจากปัจจัยในด้านอื่นๆ

ABSTRACT

The objective of this independent study is to study the work-life balance of the Nim See Seng Leasing company's employees. The sample group contains 436 employees guided by a quota sampling method based on their job level. Five different surveys were used as a main approach for data collection; personal factors survey, work-life balance survey, self-management survey, family supports indicator survey, and organizational factors survey. The statistics, that are used in testing and analyzing data, lies on frequency, percentage, arithmetic mean, Independent Sample t-Test, One-Way ANOVA, and Multiple Linear Regression. The study reveals that the majority of the sample is male, married, with a bachelor's degree.

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการและการเป็นผู้ประกอบการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Their monthly salary is ranged from 10,001 baht to 20,000 baht, having at least 6 years to 10 years of work experience as a lower-ranking operational staff. The surveys had led to an overall conclusion that the Nim See Seng Leasing company's employees have achieved their work-life balance in a high level (Mean= 3.79).

Other factors that affect the work-life balance are high level self-management (Mean = 4.31), high level of family support (Mean = 4.60). as well as a high organizational support (Mean = 3.93). And, lastly, when considering about the relationship between the work-life balance and the other factors, it appears that those three additional factors had significantly contributed to the employees' work-life balance in a positive manner. In which R equal to 0.343, Self-management factor's Beta is equal to 0.287, Family supports factor's Beta is equal to 0.258, and Organizational supports factor's Beta is equal to 0.116. The level of work-life balance (R-Square) will vary in all three dimensions for 11.7%, for the rest, 88.3%, is from the other factors.

บทนำ

การดำเนินชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ เต็มไปด้วยการแข่งขัน ส่งผลต่อการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน พันเพื่องที่สำคัญในการทำให้องค์การมีศักยภาพในการแข่งขันที่สูงได้นั้นก็คือพนักงาน ดูได้จากกรณีที่มิผู้ให้ความสนใจศึกษาในประเด็นนี้จนเกิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องขึ้นมาจำนวนมาก (Shobitha and Sudarsan, 2014) เพราะสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นสัมพันธ์กับสวัสดิภาพของพนักงานและองค์การการมีสมดุลที่ดี ย่อมส่งผลด้านบวกต่อองค์การและพนักงาน ในทางกลับกันการไม่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็ส่งผลด้านลบต่อพนักงานทางด้านสุขภาพเช่นการมีความเครียดสะสมซึ่งส่งผลต่อผลงานของพนักงานมีประสิทธิภาพน้อยลง (Meenakshi, 2013) ซึ่งในภาวะที่มีการแข่งขันทางธุรกิจอย่างรุนแรง การควบคุมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงเป็นเรื่องที่จัดการได้ยาก ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นั้นมีความสำคัญอย่างมากกับสถานการณ์โลกในปัจจุบัน คนในยุคปัจจุบันนี้ล้วนแต่มีความจำเป็นในการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต บุคลากรหลายท่านล้วนแต่ทุ่มเทกับงาน ครอบครัวและความสุขในชีวิตก็เป็นอีกส่วนที่ไม่ควรมองข้าม การให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไปอาจก่อให้เกิดความเครียด อาทิเช่น ความเครียดสะสม สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้ การไม่มีจุดมุ่งหมายในชีวิต หรือ การขาดความก้าวหน้า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานที่มีความหลากหลายทางทัศนคติ และช่วยในเรื่องของการสื่อสาร การประสานงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Lockwood, 2003) ดังนั้นการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความสุขและการให้ความสำคัญกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อการทำงานมากขึ้น ซึ่งถ้าเกิดการขาดภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตนั้นจะส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ หากพนักงานให้ความสำคัญกับชีวิตด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป อาจก่อให้เกิดความเครียด ทั้งความเครียดจากการทำงาน สุขภาพที่ถดถอย ความท้อแท้ในชีวิต มีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกเพิ่มสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์การลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของการทำงานก็จะลดต่ำลง (Fu & Shaffer, 2001) บริษัทที่มีชื่อเสียง ลิสซิ่ง จำกัด เป็นบริษัทที่มีวิสัยทัศน์ที่จะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม ค้ำจุนศาสนา รวมไปถึงการสนับสนุนและส่งเสริมครอบครัวของพนักงานและสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อประเมินว่าองค์การได้ดำเนินไปตามทิศทางของวิสัยทัศน์ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงาน ผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ทำให้ทราบ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซ์เส็ง ลิสซิ่ง จำกัด และยังช่วยให้ได้ความรู้ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการสร้างความสมดุลให้กับพนักงาน เพื่อบริหารจัดการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานยิ่งขึ้นไป

แนวคิดและทฤษฎี

หลักความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

State Service Commission (2005, อ้างถึงใน พงศธร อุปลัมภ์, 2559) แห่งประเทศนิวซีแลนด์ ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า “ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อยังชีพกับกิจกรรมอื่น ๆ เช่น บทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัวและชุมชน การสันทนาการ และการพัฒนาตนเองทางด้านต่าง ๆ ของพนักงาน” สมดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ในส่วนของชีวิตส่วนตัวภายใต้โลกยุคปัจจุบันนี้ มีหลัก Happy 8 ประการ และวงจร 4Ds ที่ช่วยส่งเสริมสมดุลภาพเพื่อให้ชีวิตเป็นที่สมบูรณ์

ทฤษฎีการจัดการตัวเอง (Self-Management Theory)

การจัดการตนเอง (Self-Management) เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถเรียนรู้โดยที่ Self-Management เป็นคำที่ใช้กันโดยทั่วไปในหลายวงการ โดยที่มีผู้ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามบริบท (Karoly and Kanfer, 1972) ได้ให้ความหมายของการจัดการตนเองว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับสภาพแวดล้อม ซึ่งองค์ประกอบของการจัดการตนเองอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) การติดตามตนเอง (Self-Monitoring, SM) (2) การประเมินตนเอง (Self-Evaluation, SE) และ (3) การเสริมแรงตนเอง (Self-Reinforcing, SR)

ทฤษฎีแรงสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory)

(Kaplan, 1977) ได้จำแนกบุคคลซึ่งเป็นแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ (1) ระบบความผูกพันตามธรรมชาติ (Spontaneous or Natural Supportive system) ประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภทคือ เป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรงและบุคคลที่อยู่ในครอบครัวใกล้ชิดได้แก่เพื่อนฝูงเพื่อนบ้านคนรู้จักคุ้นเคย (2) องค์การและสมาคมที่ให้การสนับสนุน (Organization support) หมายถึงกลุ่มบุคคลที่รวมตัวเป็นหน่วยเป็นชมรมสมาคมซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับความช่วยเหลือในการประคับประคองด้านจิตใจและอารมณ์ และ (3) กลุ่มผู้ช่วยเหลือทางวิชาชีพ (Professional health care workers) หมายถึงบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพที่ให้การส่งเสริมป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชนโดยอาชีพ เช่น แพทย์พยาบาล หรือวิชาชีพอื่นๆ ที่ให้การส่งเสริมการสนับสนุน

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support Theory)

ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์การ ทฤษฎีที่มองว่าความเชื่อหรือมุมมองโดยทั่วไปของพนักงานที่มีต่อองค์การ (Perceived Organizational Support) ว่ามีการให้คุณค่ากับความพยายามของพนักงานและใส่ใจต่อสวัสดิภาพในชีวิตของพนักงานอย่างไรนั้นมีผลต่อการพึงพอใจและพันธสัญญาที่พนักงานมีให้กับองค์การซึ่งพนักงานมีกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์การโดยวางอยู่บนการรับรู้การสนับสนุนขององค์การว่าเป็นไปในแง่บวกหรือแง่ลบต่อพนักงาน (Eisenberger et al., 1986) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) ปัจจัยที่พนักงานประเมินการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้นาองค์การ ความเป็นธรรมและการปฏิบัติของฝ่ายบุคคลและสภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นแง่มุมที่พนักงานประเมินการรับรู้

วิธีการดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการศึกษา

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากองค์กรของบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด ประชากรของบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด มี จำนวน 1,606 คน ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 436 คน วิธีการเลือกตัวอย่าง จะใช้แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างโควตา (Quota Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตำแหน่งงานในองค์กร ได้แก่ (1) พนักงานปฏิบัติการ 197 ชุด (2) เจ้าหน้าที่ 33 ชุด (3) หัวหน้าส่วนงาน 33 ชุด (4) สมุห์บัญชี 67 ชุด (5) ผู้จัดการสาขา 100 ชุด (6) ผู้จัดการเขต/ผู้อำนวยการฝ่าย 6 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ประการ ดังนี้ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานในบริษัท ระดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ (พงศธร อุดมภ์, 2559)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความสามารถการจัดการตนเองประกอบด้วยคำถามปลายปิด ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับ ความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดตามตนเอง ด้านการประเมินตนเอง และด้านการเสริมแรงตนเอง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัวประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนในเรื่องทั่วไป และด้านการสนับสนุนในเรื่องที่เจาะจง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 12 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วยคำถามปลายปิด โดยกำหนดรูปแบบออกเป็นระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ 1 ถึง 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอื่นๆ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นคำถามปลายเปิด

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ คือปริญญาตรี จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 บาท – 20,000 บาท จำนวน 358 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 ส่วนมากมีอายุงาน 6 ปี – 10 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 พนักงานมีระดับปฏิบัติงาน ฝ่ายปฏิบัติงาน จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 และพนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน คือ พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

2.1 ความสามารถในการจัดการตนเองของ พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวของ พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

2.3 การสนับสนุนจากองค์กรของ พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.93

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของ พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน ระดับปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

3.1 พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ในข้อความแสดงความเป็นห่วงเป็นใย (P-Value = 0.004) แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจเมื่อมีปัญหา (P-Value = 0.010) ยกย่องชื่นชมเมื่อทำในสิ่งที่ถูกต้อง (P-Value = 0.000) เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ (P-Value = 0.000) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในข้อความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน (P-Value = 0.028) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับความเห็นด้านการจัดการตนเองไม่แตกต่างกัน

3.2 พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานบริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัด ที่มีระดับปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในข้อความเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ (P-Value = 0.036) ส่วนระดับความเห็นด้านการจัดการตนเอง และด้านการสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.4 พนักงาน บริษัท นิมซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความเห็นแตกต่างกันทุกด้าน ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในข้อความ เชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน (P-Value = 0.021) เป็นที่ปรึกษาที่ดีเมื่อต้องการ (P-Value = 0.041) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.5 พนักงาน บริษัท นิ่มซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีอายุงานในบริษัทแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าแตกต่างกัน ในข้อความ ใส่ใจในกิจกรรมในครอบครัว (P-Value = 0.032) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.6 พนักงาน บริษัท นิ่มซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.7 พนักงาน บริษัท นิ่มซีเส็ง ลิสซิ่ง จำกัดที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีระดับความเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ด้านการจัดการตนเอง ในข้อความ มีการประเมินผลงานของตนเพื่อนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น (P-Value = 0.027) เมื่อประสบความสำเร็จในเรื่องใดๆ ก็ตามจะชื่นชมกับความสำเร็จนั้น (P-Value = 0.004) ให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ (P-Value = 0.043) ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ในข้อความให้ความรักความอบอุ่น (P-Value = 0.020) เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ (P-Value = 0.022) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ในข้อความจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (P-Value = 0.012) มั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้งานในฝ่ายสำเร็จได้ (P-Value = 0.040)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านการจัดการตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านองค์กร

1.1 องค์กรควรสนับสนุนให้หัวหน้าส่วนงานได้รับเทคโนโลยีที่มาช่วยในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว พัฒนาระบบต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น

1.2 องค์กรควรมีการสนับสนุนพนักงานในการจัดให้มีบริการให้คำแนะนำและปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยสามารถให้คำปรึกษาเบื้องต้น ทั้งเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และแผนกที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในการให้บริการคำแนะนำปรึกษาพนักงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องครอบครัว

1.3 องค์กรและหัวหน้างานควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น นอกการการประเมินรายบุคคล การประเมินการทำงานร่วมกันเป็นทีม ปรึกษากัน ให้คำแนะนำต่อกันรวมถึงให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หากทีมใดสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย จะได้รับการยกย่องชื่นชม และเป็นต้นแบบให้กับทีมอื่น เพื่อกระตุ้นให้พนักงานภายในองค์กรทำหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.4 กิจกรรมประจำปีภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และด้านการสนับสนุนจากองค์กรเห็นควรให้จัดในปีต่อๆ ไป และองค์กรควรเพิ่มการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ เรื่องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้พนักงานนำความรู้จากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ทั้งกับเรื่องการจัดการตนเอง การส่งเสริมสนับสนุนให้มีความผูกพันกันในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านบุคคล

ผลการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทนิตมิ่งสิ่ง ลิสซิ่ง จำกัด ทำให้ทราบถึงทิศทางของวิสัยทัศน์ด้านการสร้างความสุขและการส่งเสริมจริยธรรมซึ่งบริษัทได้วางเอาไว้แล้วนั้น มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน โดยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านองค์การ

2.1.1 องค์การควรสนับสนุนให้หัวหน้าส่วนงานได้รับเทคโนโลยีที่สอดคล้องเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อเข้ามาช่วยในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว พัฒนาระบบต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้น อาทิเช่น พัฒนาสร้างแอปพลิเคชันที่สามารถจัดการให้เสร็จสรรพในหนึ่งเดียวผ่าน Smartphone พนักงานสามารถเข้าเพียงแอปพลิเคชันเดียว เพื่อสร้างข้อมูล แก้ไข ตรวจสอบรายการ รายละเอียดของลูกค้า สถานะการเงิน รวมไปถึงการประเมินราคาสินทรัพย์ และจัดให้มีการอบรม พัฒนา แนะนำความรู้เรื่องระบบและวิธีการใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชันนั้นๆ เพื่อให้เกิดความรู้ และความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.1.2 องค์การควรมีการสนับสนุนพนักงานในการจัดให้มีบริการห้องให้คำแนะนำและปรึกษาทั้งเรื่องงาน เรื่องส่วนตัว โดยสามารถให้คำปรึกษาเบื้องต้น ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว และมีตารางเปิดห้องให้คำปรึกษาจากนักจิตวิทยา ปีละ 1 – 2 ครั้งเพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดการตนเองได้ดียิ่งขึ้นโดยมีคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

2.1.3 องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควรจัดให้มีการศึกษาอบรมให้ความรู้ทักษะอื่นๆ เพิ่มเติม อาทิเช่น สัมมนาความรู้เรื่องกฎหมายทั่วไป กิจกรรมจำลองเหตุการณ์ฝึกทักษะการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ และเห็นสมควรให้จัดกิจกรรมโครงการงดเหล่าเข้าพรรษา โครงการปวารณาตน ลด ละ เลิก อบายมุขและโครงการนำพาพนักงานเข้าวัดปฏิบัติธรรมให้จัดในปีต่อๆ ไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้จักการวางตัวและประพฤติตัวอยู่ในศีลธรรมอันดีอยู่เสมอ

2.1.4 กิจกรรมประจำปีภายในองค์การเป็นสิ่งที่ส่งผลดีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์การเห็นควรให้จัดในปีต่อๆ ไปอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมทั้ง 3 ปัจจัย ด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และด้านการสนับสนุนจากองค์การ องค์การควรทำให้พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การ ผ่านการแสดงให้เห็นเกียรติและยอมรับในศักยภาพของพนักงาน หากพนักงานสามารถดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและองค์การควรเพิ่มการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ เรื่องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและควรเพิ่มการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานและครอบครัวของพนักงานได้มีส่วนร่วมต่อกันมากยิ่งขึ้นไปอีกด้วย

2.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านบุคคล

2.2.1 การสร้างความสุขจากตนเอง

ในแต่ละปีบริษัท นิตมิ่งสิ่ง ลิสซิ่ง จำกัด มีการจัดกิจกรรมที่น่าหลัก Happy Work Place มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมภายในองค์การอยู่แล้ว ซึ่งเป็นการเสริมสร้าง Happy Work Place ในทุกด้าน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเสนอแนะกิจกรรมเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับปัจจัยแต่ละด้าน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข และสามารถนำหลัก Happy Work Place ไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

- องค์การควรมีการส่งเสริมให้พนักงานรับประทานอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ โดยมีการให้ความรู้ทางโภชนาการ มีบอร์ดความรู้ด้านโภชนาการ และเพิ่มสวัสดิการสุขภาพแก่พนักงาน พนักงานสามารถนำคะแนนจากจำนวนก้าว การเดินมาแลกรับบัตรกำนัลต่างๆ ส่งผลต่อ Happy Body โดยการมีสุขภาพที่ดีแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจพร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดี

- องค์การควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีจิตใจแจ่มใส เบิกบานจากการทำบุญ ทำทานและควรมีการกิจกรรมงานอุปสมบทพนักงานอย่างต่อเนื่องในทุกๆ ปี ส่งผลต่อ Happy Soul โดยการมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต
- องค์การควรมีการจัดกิจกรรม CSR ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำความดีเพื่อสังคมและชุมชนอยู่เสมอ และสมควรทำต่อไปในทุกๆ ปี ซึ่งส่งผลดีต่อ Happy Heart จากการสร้างความสุขในสังคมรอบข้าง มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน ความสุขจากการเป็นผู้ให้
- องค์การควรมีกิจกรรม Town Hall Meeting ผู้บริหารพบพนักงานให้ผู้บริหารระดับสูงได้มาสื่อสารถึงทิศทางในการดำเนินงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานได้รับข่าวสารเกี่ยวกับองค์กรอย่างทั่วถึง อีกทั้งเพื่อให้พนักงานมีช่องทางในการเสนอความคิดเห็น Happy Society โดยการสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็นกันเอง โปร่งตongและสามัคคีต่อกัน
- องค์การควรมีกิจกรรมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องต่างๆ จากการ Knowledge Sharing จากเพื่อนพนักงานทั้งภายในบริษัท ส่งผลต่อ Happy Brain โดยพนักงานควรได้รับความรู้ พัฒนาทักษะและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความรู้ที่จำเป็นในแต่ละสายอาชีพเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน
- องค์การควรมีการจัดกิจกรรมเกษียณสุข จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออมและลงทุน เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกต่างๆ ในการลงทุน ส่งผลต่อ Happy Money โดยพนักงานได้รับการปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้แต่เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนเศรษฐกิจพอเพียง
- องค์การควรมีการจัดกิจกรรม Family Trip ตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่คู่สมรสหรือบุตรของพนักงาน ส่งผลต่อ Happy Family โดยการดูแลครอบครัวไปยั้งครอบครัวของพนักงานเพื่อให้เกิดความรักและความผูกพันที่ดีภายในครอบครัว
- องค์การควรมีการจัดกิจกรรมนวดผ่อนคลายกล้ามเนื้อระหว่างการทำงานโดยคนพิการ 1-2 ครั้งต่อปี ส่งผลต่อ Happy Relax โดยการรู้จักผ่อนคลายจากความเครียด พนักงานควรสังเกตตนเองตอนที่มีความสุข ความรู้สึกด้านบวกช่วยให้หายจากความกังวลใจ ความเครียด อีกทั้งยังเสริมสร้างแรงจูงใจที่ดีในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ทั้งเรื่องครอบครัวและเรื่องของการทำงาน
- องค์การควรมีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการประยุกต์ใช้หลัก Happy Work Place เพื่อให้พนักงานสามารถนำหลัก Happy Work Place ไปประยุกต์ปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

2.2.2 การให้รางวัลตนเอง

พนักงานควรมีการมอบรางวัลให้กับตนเองเมื่อตนสามารถทำตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้สำเร็จจากทฤษฎีการจัดการตนเอง การเสริมแรงเป็นหนึ่งในหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดการตนเอง การเสริมแรงตนเอง (Self-Reinforcing, SR) ซึ่งพนักงานสามารถนำเอาแนวคิดดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำตามเป้าหมายส่วนตนได้สำเร็จ การได้รับรางวัลมีผลต่อการมีความกระตือรือร้นในการทำงานต่อไป พนักงานไม่เกิดภาวะหมดไฟรวมถึงช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีอยู่ตลอด

2.3 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัว

องค์การควรมีการสนับสนุนกิจกรรมครอบครัวอยู่แล้ว ในโครงการบวราณาดน ลด ละ เลิก อบรมมุข โครงการงดเหล้าเข้าพรรษาและโครงการมอบทุนการศึกษาให้แก่บุตรของพนักงานเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการประพฤติดี ยึดหลักทางสายกลาง และปฏิบัติตามหลักศาสนาพุทธก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดีต่อสังคม ชุมชน เพื่อนบ้านและครอบครัว ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องการเสนอแนะกิจกรรมเพิ่มเติม โดยนำครอบครัวของพนักงานมาทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้ครอบครัวรับทราบ

เข้าใจถึงรายละเอียดของงาน ความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่ได้รับของพนักงาน เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจ ส่งผลให้เกิดความผูกพันที่ดีภายในครอบครัว

บรรณานุกรม

- พงศธร อุปถัมภ์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอร์ชั่นวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- FU, C. K. & Shaffer, M. A.. (2001). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Kanfer, F. H., & Karoly, P. (1972). Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy, 3*(3), 398-416. doi: 10.1016/S0005-7894(72)80140-0
- Kaplan, B., Cassel, J., & Gore, S. (1977). Social Support and Health. *Medical Care, 15*(5), 47-58. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/3763353>
- Meenakshi, S. P. (2013). The Importance of Work-Life-Balance. *Journal of Business and Management, 14*(3), 31-35. doi: 10.9790/487x-1433135
- Lockwood, R. N.. (2003). *Work/Life Balance Challenges and Solutions*. Retrieved from http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/06/lockwood_work_life_balance_2003.pdf
- Shobitha, P & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics, 3*(2), 1-17.