

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและ
ประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร*

WORK-LIFE BALANCE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AFFECTING JOB PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN A CORPORATE
COMMUNICATIONS COMPANY IN SATHORN DISTRICT

สุภาภรณ์ คำหวาน¹ และ ทองฟู ศิริวงศ์²

Supaporn Kumwarn¹ and Tongfu Siri Wong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹⁻²Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author's Email: Kumwarn.spp@gmail.com

วันที่รับบทความ : 13 สิงหาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 26 สิงหาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 28 สิงหาคม 2568

Received 13 August 2025; Revised 26 August 2025; Accepted 28 August 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร (2) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์

Citation:



* สุภาภรณ์ คำหวาน และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2568). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(5), 843-861.

Supaporn Kumwarn and Tongfu Siri Wong. (2025). Work-Life Balance And Organizational Commitment Affecting Job Performance Of Employees In A Corporate Communications Company In Sathorn District.

Modern Academic Development And Promotion Journal, 3(5), 843-861.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร (4) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ พนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร มีจำนวน 145 การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งใช้เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมาน เพื่อการทดสอบสมมติฐานในแต่ละข้อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยการใช้วิธีการทดสอบ t-test สำหรับข้อมูลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับข้อมูลที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่ม และทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรที่มี อายุงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุงาน 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป 2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และด้านความยืดหยุ่นของเวลา) และความผูกพันในองค์กร (ด้านต้นทุน และด้านอารมณ์) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3) ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.450 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรได้ร้อยละ 45.00 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the work–life balance of employees in a corporate communication and public relations company located in the Sathorn district, (2) study the organizational commitment of employees, (3) investigate the employees’ work performance, (4) compare the differences across personal factors, and (5) analyze the influence of work–life balance and organizational commitment on employees’ work performance. The sample consisted of 145 employees of the company. Data analysis was divided into two parts: descriptive statistics—used to describe the general characteristics of the sample, including frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics—used to test hypotheses, including the t-test for two-group comparisons, one-way analysis of variance (ANOVA) for comparisons among more than two groups, LSD post hoc comparisons, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: (1) Among personal factors classified by gender, age, marital status, educational level, average monthly income, job position, and years of service, it was found that employees with different years of service demonstrated significantly different work performance at the .05 level. Pairwise comparison showed a significant difference between the groups with 6–10 years of service and those with more than 10 years of service. (2) Work–life balance (in terms of individuals influencing roles in different aspects, level of balance, and time flexibility) and organizational commitment (in terms of continuance and affective commitment) positively affected work performance. (3) The Adjusted R Square was 0.450, indicating that

45.00% of the variance in employees' work performance could be explained by work-life balance and organizational commitment at the .05 level of significance.

Keywords: work-life balance, organizational commitment, work performance

บทนำ

ในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปีค.ศ. 2019 – 2022 (Open Development Thailand, 2020) ที่ผ่านมา หลายองค์กรรวมถึงบริษัทเอกชนในประเทศไทย ได้ปรับเปลี่ยนนโยบายการทำงานมาเป็นรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home: WFH) เพื่อรองรับมาตรการด้านสาธารณสุขและความปลอดภัยของพนักงาน และรองรับข้อจำกัดในการเดินทางและการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งส่งผลให้พนักงานจำนวนมากได้สัมผัสกับรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น มีโอกาสในการบริหารเวลาและกิจกรรมชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีอิสระมากขึ้น ส่งผลให้หลายคนสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance) ได้ดีขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบอีเมลตอนเย็นที่บ้าน นั่งทำงานในร้านกาแฟระหว่างรอประชุม หรือแม้กระทั่งเจรจากับลูกค้าบนรถไฟฟ้าที่กำลังวิ่งอยู่

หลังจากสถานการณ์โรคระบาดคลี่คลาย หลายบริษัทได้ทยอยปรับนโยบายกลับมาเป็นรูปแบบ (Work On-site) อีกครั้ง แต่ในมุมมองของพนักงานบางกลุ่ม การเปลี่ยนแปลงนี้กลับสร้างความรู้สึกสูญเสียความยืดหยุ่นในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานลดลงอย่างชัดเจน ผลกระทบที่ตามมาคือพนักงานบางส่วนเริ่มรู้สึก ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัว และขาดความผูกพันต่อองค์กร และในที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง (Le Monde, 2024).

การทำงานแบบผสมผสานระหว่างงานกับการใช้ชีวิตเข้าด้วยกันมาพร้อมกับอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการที่จะสลับไปมาระหว่างความต้องการที่จะทำงานและการใช้เวลาส่วนตัว จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เช่น การจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เชื่อมต่อการทำงานที่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน การกำหนดตารางเวลาการทำงานที่

ยืดหยุ่นสำหรับบางหน้าที่บางตำแหน่งให้สามารถทำงานจากที่บ้านได้ รวมทั้งการใช้ตัวชี้วัดผลสำเร็จหรือ Key Performance Indicator (KPI) ที่เน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการทำงาน การขาดสมดุลอาจนำไปสู่ภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยองค์การอนามัยโลกได้ให้คำจำกัดความที่จะอธิบายผลกระทบที่ตามมาไว้ว่า อาการที่เป็นภาวะทางจิตใจอันเกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานซึ่งไม่ได้รับการจัดการให้เรียบร้อย ความรู้สึกสูญเสียพลังงานหรือมีภาวะอ่อนเพลีย มีความนึกคิดที่เหินห่างจากงานมากขึ้น หรือรู้สึกถึงงานของตนเองในทางลบหรือต่อต้านงาน และมีความเป็นมืออาชีพลดลง (ธนาคารกรุงเทพ, 2022)

ดังนั้นการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรเพื่อให้ทราบถึงประโยชน์ที่ได้รับเมื่อพนักงานในองค์กรจะต้องทำให้ประสิทธิภาพของงานมีประสิทธิภาพตรงตาม Key Performance Indicator (KPI) แต่ปริมาณงานที่ได้รับ อาจเกินขีดความสามารถในการดำเนินการให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด แต่พนักงานก็ยังคงสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและยังรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยศึกษาในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล การผสมผสานสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตเข้าด้วยกัน ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน การบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การจัดการเวลาที่ยืดหยุ่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม และตอบโต้ภัยความคาดหวังของพนักงานในยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร

3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร

4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรกับประสิทธิภาพในการทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน ของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรที่แตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการชีวิตกับการทำงาน และความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร

การทบทวนวรรณกรรม

1. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Clark's Work/Family Border Theory (2000) เป็นหนึ่งในทฤษฎีสำคัญที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว โดยเน้นว่าทั้งสองด้านนี้มีเขตแดน (Borders) ที่สามารถต่อรอง ปรับเปลี่ยน และจัดการได้ เพื่อให้บุคคลสามารถรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) ได้อย่างเหมาะสม และแนวคิดทฤษฎีของ Meyer และ Allen (1991) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่ได้รับการอ้างอิงมากที่สุดในด้านพฤติกรรมองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ความภักดี และการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต้นทุน และความผูกพันเชิงจริยธรรม

นอกจากนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Petersen & Plowman (1953) เป็นหนึ่งในทฤษฎีพื้นฐานสำคัญที่ถูกใช้อ้างอิงในการวิจัยและการประเมินผลการทำงานในองค์กรอย่างกว้างขวางในการจัดการ และการบริหารงาน โดยเฉพาะในการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานจะต้องพิจารณาจากหลายมิติ ไม่ใช่เพียงปริมาณงานหรือความเร็วในการทำงานเท่านั้น แต่ควรรวมถึงปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ต้นทุนในการดำเนินงาน การพัฒนาและปรับปรุง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตหรือความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของนนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัดพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สรุปได้ว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สาลินี ชัยวัฒนพร สุนิสา พัดมา และฉันทิพย์ จำเดิมแผ่จศึก (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ถันยรักษ์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพนักงานมีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการทำงานด้านการพัฒนาและการปรับปรุงค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความพยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความถูกต้อง แม่นยำ และมาตรฐานของงาน ทั้งนี้องค์กรควรพิจารณาการจัดการประเมินคุณภาพของงานในแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการติชมหากมีการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มกำลังใจให้กับพนักงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพจน์ อภิรักษ์ธรา และปฐวิภา ภูมิกาญจน์ (2565) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และเมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้การสนับสนุน ด้านการบูรณาการทางสังคม
หรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสถานภาพการ
ทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. สรุป

จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต
และการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบงานวิจัยที่ผสมผสานทั้งสองแนวคิดเข้า
ด้วยในบริบทที่ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยตรง งานวิจัยฉบับนี้จึงมีความสำคัญที่จะเติมเต็ม
ช่องว่างทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในด้านของการบริหารองค์กร รวมถึง
การบริหารจัดการนโยบายด้านการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา พนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่ง
ในเขตสาทร จำนวน 145 ราย (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทการสื่อสารและ
ประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร จำนวน 145 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาด
ของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน
ของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้จำนวนขั้นต่ำ 107 คน และเก็บ
ข้อมูลจริงได้ทั้งสิ้น 112 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

- (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- (2) ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- (3) ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
- (4) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทจากวารสารวิชาการ หนังสือวิชาการ บทความวิชาการรวมถึง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นเพื่อแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตรงตามความมุ่งหมายในการศึกษา

3.2 ศึกษาข้อคำถามที่มาจากแบบสอบถามของงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็น กับแนวคิดและทฤษฎีที่ต้องการศึกษา ออกแบบสร้างข้อคำถามเพื่อให้แบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

3.3 นำแบบสอบถามที่ออกแบบและสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นการตรวจสอบและขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามครอบคลุมและตรงประเด็นกับเนื้อหามากที่สุด และพร้อมที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการการค้นคว้าอิสระ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามใหม่ให้มีความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนการนำไปใช้

3.4 ผู้ศึกษานำชุดแบบสอบถามฉบับร่าง ที่ได้รับการปรับปรุงถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสำหรับข้อคำถามโดยได้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.60 จากนั้นนำข้อแบบสอบถาม ที่ได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด โดยทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่ามากกว่า 0.70 ในทุกด้าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารวิชาการต่าง ๆ อาทิ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และบทความวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, การวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffé และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องความสมมูลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร สรุปผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 54.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 82.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และมีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2

2. การวิเคราะห์ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณารายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$) รองลงมาคือ ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.42$) ด้านความยืดหยุ่นของเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$) และด้านระดับความเครียดจากการทำงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764 เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพบว่าด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.15$) รองลงมาคือ ด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$) และด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.58$) ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673 มากที่สุดในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านการพัฒนาและการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุงาน พบว่า พนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรที่มี อายุงานแตกต่างกัน ประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน ($\text{Sig}<0.05$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่า มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ อายุงาน 6-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

6. การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และด้านความยืดหยุ่นของเวลา) และความผูกพันในองค์กร (ด้านต้นทุน และด้านอารมณ์) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.450 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรได้ร้อยละ 45.00 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้านมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นของเวลา ด้านอารมณ์ และด้านต้นทุนตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 55.0 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันในองค์กร

องค์ประกอบ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน	3.42	.880
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	3.40	.935
ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน	3.55	.596
ด้านความยืดหยุ่นของเวลา	3.41	.970
ด้านระดับความเครียดจากการทำงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว	3.01	.852
ด้านอารมณ์	3.15	.948
ด้านต้นทุน	3.06	.926
ด้านจริยธรรม	2.58	.992

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.518 เมื่อพิจารณารายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานพบว่าด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความยืดหยุ่นของเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านระดับความเครียดจากการทำงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะความสำคัญของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรวมถึงความยืดหยุ่นของเวลาซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อบทบาทในแต่ละด้านของพนักงานอีกด้วย หากพนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จัดการเวลาได้เป็นอย่างดี ก็จะสามารถจัดการกับบทบาทที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นบทบาทที่บ้านหรือที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shiqi Wang and Phatthararuethai Kenikasahmanworakhun (2566) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีของ HUAZHI EXCELLENT PRODUCTIVITY PROMOTION (BEIJING) CO., LTD. ธุรกิจอาจประสบปัญหาเมื่อผู้บริหารไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและผลผลิตของพนักงาน ผลผลิตที่แย่งความเครียดและการขัดสีของพนักงาน และค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการฝึกอบรมที่สูงขึ้นเป็นบางส่วนของสิ่งเหล่านี้ ความสามารถของธุรกิจในการดำเนินนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานประสิทธิภาพขององค์กรและการดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถอาจถูกขัดขวางจากการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเชื่อมต่อปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและการขาดงาน จุดประสงค์ของการศึกษานี้คือเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน Huazhi Excellent Productivity Promotion (Beijing) Co. ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงสภาพการทำงาน ($\beta = 0.216$) โอกาสในการก้าวหน้า ($\beta = 0.200$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta = 0.383$) และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\beta = 0.229$) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรทั้งสี่รวมกันคาดการณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสูงถึง 86.2%

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.764 เมื่อพิจารณารายด้านความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทพบว่าด้านอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านต้นทุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ สะท้อนถึงความสำคัญในเรื่องความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างเต็มที่ก็จะรู้สึกผูกพันและอยากที่จะอยู่กับองค์กรไปอีกนาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัมพร ให้อย่าง และ ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต (2565) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความตั้งใจลาออกและความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากข้อมูลการสำรวจความสุคนทำงาน พ.ศ. 2564 จำนวน 2,028 คน มาวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อจำแนกองค์ประกอบของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ตามแนวคิดของ Greenhaus และคณะ (2003) ผลการศึกษาอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อการลาออก และการคงอยู่กับองค์กร พบว่า สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร และสมดุลด้านความพึงพอใจ ช่วยเพิ่มโอกาสที่บุคลากรจะคงอยู่กับองค์กร (Adjusted odd ratio: AOR = 1.43 และ 2.3 ตามลำดับ) และช่วยลดโอกาสที่บุคลากรภาคการศึกษาจะตั้งใจลาออก (AOR = 0.66 และ 0.45 ตามลำดับ) การศึกษานี้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการการสร้างเสริมสมดุลชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะช่วยลดทอนอัตราการลาออก และเพิ่มอัตราการคงอยู่กับองค์กรได้ โดยกลยุทธ์ในการรักษามูลค่าบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร ควรมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจเป็นหลัก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่าด้านประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.673 มากที่สุดในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ด้านการพัฒนาและการปรับปรุง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความถูกต้อง แม่นยำ และมาตรฐานของงาน ทั้งนี้องค์กรควรพิจารณาการจัดการประเมินคุณภาพของงานในแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการติดตามหากมีการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มกำลังใจให้กับพนักงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ สาลินี ชัยวัฒนพร สุนิสา พัดมา

และฉันทิพย์ จำเดิมเผด็จศึก (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ถันยรักษ์ โรงพยาบาลศิริราช พบว่าความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลทางด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานมีประสิทธิภาพในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการทำงานด้านการพัฒนาและการปรับปรุงค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงความพยายามที่จะเรียนรู้และพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ของพนักงาน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับความถูกต้อง แม่นยำ และมาตรฐานของงาน ทั้งนี้องค์กรควรพิจารณาการจัดการประเมินคุณภาพของงานในแต่ละบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการติชมหากมีการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มกำลังใจให้กับพนักงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เพราะการไม่มีความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะต่างกัน สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็ง พนักงานทุกคนมีค่านิยมร่วมกันและยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความการบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานและการประสานงานอย่างสอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ไม่แตกต่างกันและพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด นั้นมีความแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สรุปได้ว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 พบว่าพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และด้านความยืดหยุ่นของเวลา) และความผูกพันในองค์กร (ด้านต้นทุน และด้านอารมณ์) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ค่า Adjusted R Square มีค่าเท่ากับ 0.450 แสดงว่าสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการทำงานพนักงานบริษัทการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรแห่งหนึ่งในเขตสาทรได้ร้อยละ 45.00 สอดคล้องกับงานวิจัยที่ นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ไม่แตกต่างกันและพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด นั้นมีความแตกต่างกัน และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง สรุปได้ว่ามีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบทบาทในแต่ละด้าน ด้านระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และด้านความยืดหยุ่นของเวลา) และความผูกพันในองค์กร (ด้านต้นทุน และด้านอารมณ์) ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัยประกอบด้วย 1. การสนับสนุนจากองค์กร องค์กรควรเพิ่มความชัดเจนและความเข้มแข็งในการสนับสนุนพนักงานในด้านชีวิตและงาน เช่นหัวหน้ามีทักษะในการสนับสนุนลูกน้องทั้งในด้านงานและด้านชีวิตส่วนตัว หรือเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถขอความช่วยเหลือได้โดยไม่รู้สึกลดสิ่งเหล่านี้จะช่วยยกระดับความผูกพันและความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น 2. ส่งเสริมความผูกพันในองค์กร มีพนักงานบางส่วนไม่ได้รู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งอาจมีหลายปัจจัย เช่น ความรู้สึกไม่มั่นคงในด้านสวัสดิการหรือโอกาสก้าวหน้า ปริมาณงานที่ได้รับ หรือความรู้จากต่อหัวหน้างาน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้าน

จริยธรรม องค์กรควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ และความภาคภูมิใจในองค์กร เช่น Team Day หรือ Company Outing นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการสร้างระบบยกย่องและให้รางวัล เช่น รางวัลพนักงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและแรงจูงใจในการอยู่กับองค์กรในระยะยาว 3. การจัดการความเครียดและสุขภาพ มีงานบางส่วนที่พนักงานระบุว่าจะแยกชีวิตงานกับส่วนตัว สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความเครียดพอสมควรจากภาระงาน ทำให้พนักงานยังรู้สึกว่างานรุกรุ่นเวลาส่วนตัว มีความเครียดสะสม จัดการเวลาและพักผ่อนไม่เพียงพอ เกิดความเหนื่อยล้า องค์กรควรพัฒนานโยบาย Flexible Work Arrangement จัดให้มีเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น เข้า-ออกงานในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับภาระส่วนตัว หรือ WFH อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1-2 วัน ตามลักษณะงาน รวมถึงจัดสรรพื้นที่ส่วนตัวและกิจกรรมผ่อนคลายภายในองค์กร เช่น มุมพักผ่อนเงียบ ๆ นอกจากนี้ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการช่วยลดภาระงาน เช่น ระบบจัดการเวลา, ระบบติดตามงาน, Automation ช่วยลดงานซ้ำซ้อน เพื่อให้พนักงานมีความเครียดและความกดดันที่ลดลง ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและการปรับปรุงซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญขององค์กร เนื่องจากสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเอง แต่หากขาดการส่งเสริมและระบบสนับสนุนที่ดี พนักงานที่มีศักยภาพก็อาจเกิดความเบื่อหน่าย หรือขาดความท้าทายในงาน จนนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burn Out) หรือเลือกย้ายงานเพื่อหาโอกาสเติบโตที่ดีกว่า ดังนั้นองค์กรควรที่จะจัดสรรงบประมาณการเรียนรู้สำหรับพนักงาน เช่น การเรียนคอร์สออนไลน์ การเข้าร่วมอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1. แม้ว่าการใช้แบบสอบถามสามารถวัดค่ากลางและหาความสัมพันธ์ได้ แต่ยังไม่สามารถเจาะลึกเหตุผลเบื้องหลัง การใช้วิธีการวิจัยที่หลากหลาย เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มความหลากหลายของวิธีการวิจัย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมมากขึ้น อาจใช้การเก็บข้อมูลแบบผสมผสาน เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูลวิจัย 2. ควรศึกษาเปรียบเทียบในบริบทองค์กรที่แตกต่างกันเพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เช่น องค์กรภาครัฐและเอกชน พนักงานในภาคอุตสาหกรรมอื่น ๆ หรือภาคธุรกิจขนาดเล็ก-กลาง เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของ Work-

Life Balance และประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน 3. ควรศึกษาตัวแปรเชิงจิตวิทยาเพิ่มเติม จากผลการวิจัยข้างต้นพบว่าระดับความเครียดจากการทำงานที่กระทบชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มปัจจัย Work-Life Balance แสดงให้เห็นว่าความเครียดเป็นจุดที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่งขึ้น การวิจัยในอนาคตควรเพิ่มเติมตัวแปรเชิงจิตวิทยาที่มีผลโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อความสมดุลชีวิตกับงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ความพึงพอใจในชีวิต หรือความวิตกกังวลจากงาน (Work Anxiety) ในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรสูง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- จรัมพร ให้อย่าง และ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต. (2565). *อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่อความตั้งใจลาออก และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรในกลุ่มบุคลากรภาคการศึกษา.* สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จารุพันธ์ อธิอาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา 2.* กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2561). *การทำงานและการใช้ชีวิตที่ไร้เส้นแบ่ง (Work-Life Integration).* (น. 26). ฐานเศรษฐกิจ.
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2564). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแพลท เนรา จำกัด. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ประกาย อีระวัฒนากุล. (2556). *พฤติกรรมองค์การเชิงบวก (Positive Organizational Behavior).* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- BrandInside. (2021). *Work life balance ยังมี – เมื่อคน Gen Z คือแรงขับเคลื่อนหลักของกระแส “การลาออกครั้งใหญ่”*. เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2025 จาก <https://brandinside.asia/work-life-balance-disillusion/>
- HR Society Magazine. (2561). *การทำงานและการใช้ชีวิตที่ไร้เส้นแบ่ง (Work-Life Integration)*. 16(186). (น.18–21). ธรรมนิติ.
- Open Development Thailand. (2020). *โรคระบาด: โควิด-19*. เรียกใช้เมื่อ 28 มิถุนายน 2025 จาก <https://thailand.opendevdevelopmentmekong.net/th/topics/pan-demics-covid-19/>
- Campbell, J.P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Clark, S. C. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. *Human Relations*, 53(6), 747–770. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Petersen, R. A., & Plowman, R. E. (1953). *Public Administration: A Tool for Development*. New York: Prentice-Hall.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication.