

**ความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน
กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช)**

นิธิพัฒน์ เกื้อทาน¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสังกัดเขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 ราย และมีการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป ใช้สถิติอนุมานเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test , การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ผลของการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70 และส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 อยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระดับการศึกษามากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.7 รองลงมา คือต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งในปัจจุบันเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับตำแหน่ง 2 - 6 มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 68.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท มากที่สุดถึงร้อยละ 52.9 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมากที่สุด คือน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 30 รองลงมาคือ 5 - 9 ปี ร้อยละ 28.3 ในภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสมดุลชีวิตกับการทำงานมีระดับค่อนข้างต่ำ

การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนพนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกันมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ที่แตกต่างกันพบว่า มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ผล การศึกษายังพบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร สมดุลชีวิตกับการทำงาน

ความสำคัญและความเป็นมาของเนื้อหา

เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นวิกฤต COVID-19 ด้วยสถานะเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ทั้งองค์กร ล้วนต้องปรับตัวเพื่อพร้อมแข่งขันและเอาตัวรอด นอกเหนือจากการแข่งขันทางคุณภาพสินค้าและบริการแล้ว สิ่งที่ขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีความยั่งยืนในการแข่งขัน หนึ่งในนั้นคือ “บุคลากร” บุคลากรจึงถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสินค้าและบริการที่มีคุณภาพสู่ตลาดการแข่งขัน หากบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หุ่เมเท จะส่งผลให้องค์กรก้าวสู่การแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรสมดุลชีวิตจึงถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน โดยรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่พนักงานในองค์กร จำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสมดุลกัน มีการออกแบบวางแผนในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแบบแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ จะทำให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น ทำงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตและการทำงาน ซึ่งหากปริมาณงานที่มีมากเกินไปจนเข้าไปก้าวก่ายกับเวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวของบุคคล จึงทำให้บุคคลอาจต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ บุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือบางบุคคลทำงานด้วยประสิทธิภาพที่ลดลง และมีอัตราการลาที่เพิ่มขึ้น เพราะฉะนั้นสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและแสดงออกมาทางประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปัจจัยที่ขาดไม่ได้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของตนเอง ไม่ใช่ทุกคนในองค์กรที่จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันได้นั้นถือเป็นสิ่งองค์กรที่ไม่ควรมองข้าม หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานขององค์กร เพิ่มระดับความหุ่เมเทและอุทิศตนเองให้องค์กร และทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรไม่ให้ออกไปยังคู่แข่งได้ เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าสมดุลชีวิต และความผูกพันต่อองค์กรล้วนมีความสำคัญต่อองค์กร หากองค์กรสามารถทำออกแบบวางแผนการทำงานให้บุคลากรรู้สึกมีความสมดุลระหว่างการดำเนินงานกับชีวิตส่วนตัวได้ดี และสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเองได้ จะทำให้พนักงานองค์กรมีความสุขในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความหุ่เมเท อุทิศตนให้องค์กร และขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

องค์กรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นองค์กรเอกเทศ ตามพระราชกฤษฎีกา ซึ่งให้ไว้เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2497 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2497 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร อยู่ภายใต้การควบคุมของ กรมโยธาเทศบาล กระทรวงมหาดไทย และรัฐบาล โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจกำกับโดยทั่วไป องค์กรไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีทุนประเดิมตามกฎหมาย จำนวน 5 ล้านบาท มีการไฟฟ้าอยู่ในความดูแล จำนวน 117 แห่ง ปัจจุบัน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในสังกัดการไฟฟ้าเขต 2 ภาคใต้ (จังหวัดนครศรีธรรมราช) มีพนักงานและลูกจ้างประจำทั้งหมดจำนวน 2,531 คน ได้ดำเนินงานตาม วิสัยทัศน์ ภารกิจ และค่านิยมดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

กฟภ. เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

ภารกิจ (Mission)

จัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ค่านิยม (Core Value)

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้ปรับโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและบริการ มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA Digital Utility แนวทางการบริหารและพัฒนาองค์กรกำหนดกลยุทธ์ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศในด้านการจ่ายกระแสไฟฟ้า โดยพัฒนาประสิทธิภาพของทุกระบบงานมุ่งเน้นการตอบสนองความคาดหวังของลูกค้า ขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ทิศทาง PEA ที่จะเติบโตต่อไปในอนาคตตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร ปี 2564 -2562 ปรับธุรกิจเข้าสู่ Landscape ใหม่

ปี 2569 -2565 พลิกองค์กรสู่การเป็น Digital Utility

ปี 2570 เป็นต้นไป ก้าวสู่ผู้นำในธุรกิจด้านไฟฟ้า ทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค

ใช้แนวทางการบริหารและพัฒนาองค์กรกำหนดตามนโยบาย K E E N 14 ขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็น PEA Digital Utility “สานงานเดิม เสริมธุรกิจใหม่ ใช้นวัตกรรม หนุนนำทุนมนุษย์” มีรายละเอียดดังนี้

1. สานงานเดิม (Keep Improving Existing Business) ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์องค์กร และสานต่อ นโยบายเดิมเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ด้วยการพัฒนาระบบไฟฟ้าพัฒนาองค์กรเพื่อให้ธุรกิจหลักของ PEA แข็งแกร่ง

2. เสริมธุรกิจใหม่ (Enhance New Business) เร่งรัดพัฒนาธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก ขยายขอบเขตการดำเนินงานไปสู่ธุรกิจที่มีโอกาสเติบโตได้ดี

3. ใช้นวัตกรรม (Employ Innovation and Technology) พัฒนากระบวนการต่างๆ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยการใช้สินทรัพย์ที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. หนุนนำทุนมนุษย์ (Nourish Human Resource) สร้างระบบและกลไกเพื่อนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ชี้ให้เห็นว่าพนักงานของการไฟฟ้ามีแนวโน้มที่จะต้องรับผิดชอบต่อทั้งในงานปัจจุบันและงานที่เพิ่มขึ้นใหม่มากขึ้นซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานและ ผลที่ตามมา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. เพื่อศึกษาสมดุลชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน
3. สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา
 - มุ่งเน้นการศึกษาถึงรูปแบบการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช)
2. ขอบเขตด้านประชากร
 - พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) จำนวน 2,531 คน ข้อมูลเดือนมกราคม 2564 ช่วงอายุ 20-60 ปี
3. ขอบเขตของพื้นที่ที่จัดเก็บข้อมูล
 - พนักงานสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช)
4. ขอบเขตของระยะเวลาที่จัดเก็บข้อมูล
 - ระหว่างวันที่ 16 พ.ย. - 31 ม.ค. 2564

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานในองค์กรรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเท ผูกพัน และมีความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
2. สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง บุคคลใดที่สามารถแบ่งเวลาให้สมดุลกับชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลในทางบวกที่เป็นประโยชน์ต่อ ทั้งตัวบุคคล และองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สังคมการทำงาน สังคมครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว รวมถึงประสิทธิภาพขององค์กรอย่างยั่งยืน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในทุกบทบาทของบุคคลนั้นๆ
3. พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช)

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นิตยา บ้านโก, 2559 ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเห็นได้จากการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน บุคคลมีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่อุทิศแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อ

ประโยชน์ขององค์กร ยิ่งถ้ามีบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรน้อยลงเท่านั้น

นันทิศา สีลาทอง, 2559 ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร และปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและองค์กรจะต้องมีลักษณะเท่าเทียมกัน เป็นที่พึงพอใจหรือตอบสนองความคาดหวังทั้งสองฝ่าย

ฐิติมา พุฒประเสริฐ, 2556 ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการแสดงให้เห็นถึงว่า สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรโดยแสดงความรู้สึกและพฤติกรรมออกมาในรูปของความศรัทธาความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังใจและพลังกาย ในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีและมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Porter and Steer (1982) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กร และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

Allen & Meyer (1990) เป็นผู้คิดค้น Three-Component Model Of Organizational Commitment Meyer and Allen's มีการใช้งานอย่างแพร่หลาย และมีความแม่นยำในการวัด โดยกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากการคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Mowday et al (1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นางสาวกาญจนา พันธุ์ศรีทุม) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์การ แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมที่มีต่อองค์การของพนักงาน
2. ความเชื่อมโยงกับองค์การ โดยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของพนักงาน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

นางสาวนริศรา ตั้งจิตเกษมสุข (2561 หน้า 31) ได้ให้ความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ดังนี้ การบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการทำให้ได้รับการยอมรับและถือเป็นบรรทัดฐานที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งบุคคลองค์การและสังคม นำมาสู่ความสุข ความสำเร็จที่ยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

นางสาวชนิษฐ์ อินทุลักษณ์ (2556) ได้ให้ความหมายของสมดุลของชีวิตกับการทำงานไว้ดังนี้ สมดุลชีวิตการทำงาน (Work Life Balance: WLB) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการงานและชีวิตส่วนตัว ครอบคลุมให้เหมาะสม โดยสามารถควบคุมและบริหารจัดการเรื่องส่วนตัว ครอบครัวยุติและเรื่องงานไม่ให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) รวมถึงความรู้สึกพึงพอใจในงาน ในชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดี มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุข ภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

นางสาวจุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554 หน้า 13) ได้สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ดังนี้ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัวยุติ การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งส่วนละเท่าๆกันหรือ 50:50 แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด

Clarke (et al.,2547, p.121(2550, อ้างถึงใน Malgorzata Kluczyk,2556) ได้ อธิบายความหมายของคำว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานไว้ว่า สมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจและบทบาทหน้าที่การทำงานและบทบาทหน้าที่ทางครอบครัว โดยมีความขัดแย้งน้อยที่สุด

นางสาวอมรรัตน์ แก้วทวี (2555) ได้อธิบายความหมายของสมดุลของชีวิตกับการทำงานไว้ดังนี้ สมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการเรื่องชีวิต และการทำงานอย่างสมดุล มีการแบ่งเวลาให้เหมาะสมแก่การดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม โดยมีความสอดคล้องกันระหว่างการกำหนดเวลาในบทบาทการทำงานและบทบาทการใช้ชีวิตด้านอื่น ทำให้บุคคลเกิดความสมดุลในการแสดงบทบาทตามสภาพเงื่อนไขที่เป็นอยู่ โดยมีผลกระทบระหว่างบทบาทน้อยที่สุด และเกิดความพึงพอใจในบทบาทมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) เป็นการศึกษาวิจัยเป็นเชิงปริมาณ (Quantitative Study) ในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ พนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) จำนวน 2,531 คน ข้อมูลจาก กองงานบุคคล เดือน มกราคม 2564 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าไม่เกินร้อยละ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจึงเท่ากับ 350 คน

เครื่องมือใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความต้องการในแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ ได้แก่

1. ความผูกพันทางจิตใจ จำนวน 6 ข้อ
2. ความผูกพันชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ความผูกพันต่อเนื่อง) จำนวน 6 ข้อ
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ ได้แก่

1. การทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัว จำนวน 7 ข้อ
2. ชีวิตส่วนตัวรบกวนการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
3. การส่งเสริมกันระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการศึกษา และใช้การทดสอบเครื่องมือโดยทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้
4. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมปัจจัยที่สอดคล้องกับสมมติฐานในการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว คัดเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 - 1.00 และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบอีกครั้ง
6. การทดสอบความน่าเชื่อถือ วัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่าคำถามมีความน่าเชื่อถือในเชิงสถิติ และกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจในคำถาม และคำตอบในแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้ทดสอบโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด หลังจากนั้นวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความน่าเชื่อถือ จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากการทดสอบพบว่าค่าความน่าเชื่อถือของการศึกษาครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.85 ซึ่งค่าที่เหมาะสม ที่แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือได้นั้นควรมีค่ามากกว่า 0.70 นับว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ จึงจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และได้นำแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม จากพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 ภาคใต้ (จังหวัดนครศรีธรรมราช)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เช่น วารสาร รายงานการวิจัย แหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากแบบสอบถามผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ข้อมูลปฐมภูมินำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมด 350 ชุด มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยนำแบบสอบถามที่ได้รวบรวมมาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมา ได้มีการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วน สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ในกรณีแบบสอบถามไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จะคัดแยกออก จนได้แบบสอบถามที่ถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งหมด 350 ชุด
2. การลงรหัส นำแบบสอบถามที่มีความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายปิดโดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นส่วนๆ
3. การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์เพื่อคำนวณค่าสถิติที่ใช้ในอธิบายผลการศึกษา รายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละส่วนของแบบสอบถามเป็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นลักษณะของคำถามที่มีคำตอบให้เลือกเพียงหนึ่งคำตอบ โดยใช้วิเคราะห์ด้วยวิธีแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามที่จะต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการทำงาน เป็นคำถามที่จะต้องเลือกตอบเพียงข้อเดียวเท่านั้น

เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและสมดุลชีวิตกับการทำงานการคิดค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบสอบถาม ที่ได้แบ่งระดับความเห็นด้วยออกเป็น 7 ระดับ ซึ่งมีวิธีการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนอันตรภาคชั้น} \\ &= 7-1/7 \\ &= 0.86 \end{aligned}$$

จากการคำนวณทำให้สามารถจัดช่วงสเกลได้ดังนี้

ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 6.22 - 7.00	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 5.35 - 6.21	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 4.48 - 5.34	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 3.61 - 4.47	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 2.74 - 3.60	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 1.87 - 2.73	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 1.00 - 1.86	หมายถึง ระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำมาก

ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 6.22 - 7.00	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานสูงมาก
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 5.35 - 6.21	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานสูง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 4.48 - 5.34	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานค่อนข้างสูง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 3.61 - 4.47	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 2.74 - 3.60	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานค่อนข้างต่ำ
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 1.87 - 2.73	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำ
ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง 1.00 - 1.86	หมายถึง ระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานต่ำมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายลักษณะของตัวแปร โดยแปลงข้อมูลดิบให้อยู่ในรูปแบบที่เข้าใจได้ง่าย ดังนี้

การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic mean) ค่าที่ใช้เป็นตัวแทนข้อมูล หรือค่าที่แสดงว่าส่วนใหญ่แล้วข้อมูลมีค่าเป็นเท่าใด ใช้กับตัวแปรที่มีมาตรวัดอันตรภาค และอัตราส่วน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) นำมาใช้ทดสอบสมมติฐาน

ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ค่า f-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป กับตัวแปรตาม 1 ตัว แบบจำลองสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเป็นการพยากรณ์หรือทำนายตัวแปรที่ต้องการด้วยการสร้างสมการพยากรณ์ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น กับตัวแปรตาม ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถแปลผลระดับอิทธิพลได้ดังนี้

R = .70 ขึ้นไป ความหมาย มีอิทธิพลระดับสูงมาก

R = .51 - .69 ความหมาย มีอิทธิพลระดับสูง

R = .36 - .50 ความหมาย มีอิทธิพลปานกลาง

R = .10 - 0.35 ความหมาย มีอิทธิพลระดับต่ำ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้มีจำนวน 350 คน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70 และส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 อยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระดับการศึกษามากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งในปัจจุบันเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับตำแหน่ง 2-6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000-25,000 บาท มากที่สุดถึงร้อยละ 52.9 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมากที่สุด คือน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 30.0 รองลงมาคือ 5-9 ปี ร้อยละ 28.3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.0760 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61716) โดย ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.2200) รองลงมาเป็นความผูกพันทางจิตใจ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.0124) และความผูกพันชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ความผูกพันต่อเนื่อง) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.9957) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมมูลชีวิตกับการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสมมูลชีวิตกับการทำงานในด้านต่าง ๆ จำนวน 3 ด้าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการศึกษาเรื่องความสมมูลชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวมในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.2404 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77336) โดยการส่งเสริมกันระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.8529) รองลงมาเป็นการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.2747) ลำดับสุดท้าย (ลำดับ 3) ชีวิตส่วนตัวรบกวนการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.5936)

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 70 และส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.4 อยู่ในสถานภาพสมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระดับการศึกษา มากที่สุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 59.7 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 28.9 มีตำแหน่งในปัจจุบันเฉลี่ยอยู่ระหว่างระดับตำแหน่ง 2 - 6 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 25,000 บาท มากที่สุดถึง ร้อยละ 52.9 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานมากที่สุดคือน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 30 รองลงมาคือ 5 - 9 ปี ร้อยละ 28.3

2. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรพบว่าในภาพรวมในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.0760 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61716) ประกอบไปด้วย 3 ด้าน โดยความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 4.2200) รองลงมาเป็นความผูกพันทางจิตใจ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 4.0124) ลำดับสุดท้าย (ลำดับ 3) ความผูกพันชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ความผูกพันต่อเนื่อง) มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.9957)

3. การวิเคราะห์สมมูลชีวิตกับการทำงาน พบว่าในภาพรวมในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.2404 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77336) โดยการส่งเสริมกันระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความคิดเห็น ในระดับปานกลางเป็นลำดับแรก (ค่าเฉลี่ย 3.8529) รองลงมาเป็นการทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวมีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ย 3.2747) ลำดับสุดท้าย ชีวิตส่วนตัวรบกวนการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ย 2.5936)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคใต้ (นครศรีธรรมราช) ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรพบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้ง 3 ด้าน ประกอบไปด้วย ความผูกพันทางจิตใจ ความผูกพันในชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (ความผูกพันต่อเนื้อ) ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ทั้งนี้ระดับความผูกพันที่อยู่ในระดับปานกลางนี้เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 5-9 ปี ในการตอบแบบสอบถามจึงยังไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากนัก ส่วนพนักงานที่มีอายุงานหลายๆปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามอายุงาน เพราะองค์กรได้สร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพัน ไว้วางใจ และมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยผลการวิจัยพบว่า เพศ และระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวนิตยา บ้านโก (2558) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม แต่ปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงานที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Emmanuel Affum-Osei¹, Ebenezer Acquah², Phinias Acheampong (2015) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางด้าน ประชากรศาสตร์ และความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคาร ประเทศ Ghana ในงานวิจัยของ ซึ่งยกเว้นปัจจัยด้านเพศ ที่ได้ผลไม่สอดคล้องกับผู้วิจัย สมดุลชีวิตกับการทำงาน

ผลการวิจัยสมดุลชีวิตกับการทำงานพบว่า การทำงานรบกวนชีวิตส่วนตัวภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากข้อคำถามในการสอบถามจะเป็นข้อคำถามเชิงลบเสียส่วนใหญ่ ชีวิตส่วนตัวรบกวนการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากข้อคำถามในการสอบถามจะเป็นข้อคำถามเชิงลบทั้งหมด และการส่งเสริมกันระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะองค์กรมีการจัดสรรเวลางาน ส่งผลให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาของชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยจากผลการวิจัยพบว่า อายุงานที่แตกต่างกันมีระดับสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวนริศรา ตั้งจิตเกษมสุข (2561) ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และความคาดหวังต่อองค์กร กรณีศึกษา ผู้แทนยาบริษัทยาต้นแบบแห่งหนึ่ง แต่ผลการศึกษาของผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีระดับ

สมดุลชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2555) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก

สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการวิจัยพบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tigin Lugiani, Tjutju Yuniarsih ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานหญิง และสอดคล้องกับ Yan Li ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของสมดุลชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศจีน พบว่าสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อพิจารณาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุตำแหน่งงาน และอายุงานน้อย มีระดับความสมดุลน้อย องค์กรควรมอบหมายงาน และจัดสรรบุคคลให้เพียงพอเพื่อให้พนักงานมีพลังในการทำกิจกรรมส่วนตัว และมีสมดุลชีวิตที่ดีเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่าอายุ การศึกษารายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยดังกล่าวแล้วพบว่าพนักงานที่มี รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน น้อย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่น้อยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการดูแลพนักงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ และอายุงานน้อย ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้แก่พนักงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อีกทั้งควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไปอย่างเหมาะสม มีการกระจายการขึ้นเงินเดือน และตำแหน่งงาน ให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม เพื่อให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ เกิดความรักความผูกพันกับองค์กร

3. จากการศึกษาอิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้ เนื่องจากการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน องค์กรควรหาแนวทางในการมอบหมาย หรือสำรวจหากิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขส่วนตัวมากขึ้น เมื่อพนักงานมีชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

บรรณานุกรม

- นิตยา บ้านโก. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นันทิดา สีลาทอง. (2559). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปทุมมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. นิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ฉัฐิมา พุฒประเสริฐ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. นิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นริศรา ตังจิตเกษมสุข. (2561). สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความคาดหวังต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้แทนยาบริษัทยาต้นแบบแห่งหนึ่ง. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชนิษฐ์ อินทุลักษณ์. (2556). ประสบการณ์การสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สุมาลี ต้วงเอี้ยง. (2560). สมดุลชีวิตกับการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Porter and Steer (1982) Gulbahar, Amjad Ali Ch., Ghulam Muhammad Kundi & Qamar Affaq Qureshi Robina Akhtar. (2014). "Relationship between Work-Life Balance & Organizational Commitment." **Research on Humanities and Social Sciences** 4(5): 1-7
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization." **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.

- Mowday, R., Porter, L. and Steers, R. (1982). **Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover**. Academic Press, New York.
- Hayman, J. (2005). "Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance" **Research and Practice in Human Resource Management** 13(1): 85-91.
- Emmanuel Affum-Osei¹, Ebenezer Acquah and Phinihas Acheampong. (2015). "Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana" **American Journal of Industrial and Business Management** 5(12):769-778
- Lee Xin Ling, Joyce Leu Fong Yuen. (2014). "Organizational Commitment of White Collar Employees in Damansara Heights, Kuala Lumpur" **Journal of Social Economics Research** 1(7): 156-168
- Dr. Chaiyaset Promsri. (2018). "MORE OR LESS ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE COMPARISON BETWEEN EXECUTIVES AND NON-EXECUTIVES AT A PUBLIC BANK IN THAILAND" **International Journal of Economics, Business and Management Research** 2(2):448-455