

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความสุข ในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

ศกุนณชีพ ภูระหงษ์^{1*}

วรรณวิณี ถนนอมชาติ²

อารีรัตน์ ลิ้มพะพันธุ์³

Received 10 October 2024

Revised 17 January 2025

Accepted 31 January 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน 3) ความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน และ 4) อิทธิพลคั่นกลางของความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานภายหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ ด้วยวิธีกำลังสองน้อยสุด และการทดสอบไชเบล ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ความสมดุลชีวิตกับการทำงานอิทธิพลคั่นกลางเพียงบางส่วนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ความสุขในการทำงาน

^{1 2 3} คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เลขที่ 169 ถนน ลงหาดบางแสน ตำบลแสนสุข อำเภอเมืองชลบุรี ชลบุรี 20130

Email: ² wanvice@buu.ac.th, ³ areerat.le@buu.ac.th

* Corresponding author email: sakunnacheep@gmail.com

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AFTER THE CORONAVIRUS DISEASE 2019 (COVID-19) PANDEMIC

Sakunnacheep Phurahong^{1*}

Wanvichanee Tanomchard²

Areerat Leelhaphunt³

Abstract

The aim of this study was to investigate: 1) the influence of quality of work life on happiness at work; 2) the influence of quality of work life on work-life balance; and 3) the influence of work-life balance on job satisfaction; and 4) the mediating role of work-life balance on the relationship between quality of work life and happiness at work. The research instrument used was a questionnaire for a sample group of 387 employees. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, least squares regression method and Sobel test. The research results showed that 1) quality of work life had a positive influence on happiness at work at a significant level of .5; 2) quality of work life had a positive influence on work-life balance at a significant level of .5; 3) work-life balance had a positive influence on happiness at work; and 4) work-life balance had a partial influence at a significant level of .1.

Keywords: Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Happiness at Work

^{1 2 3} Faculty of Business Administration, Burapha University, 169 Longhad Bangsaen Road, Saensook, Muang, Chonburi, 20130

Email: ² wanvice@buu.ac.th, ³ areerat.le@buu.ac.th

* Corresponding author email: sakunnacheep@gmail.com

บทนำ

ปัจจุบันถึงแม้รัฐบาลจะมีการประกาศปรับให้เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เป็นโรคติดต่อที่ต้องเฝ้าระวังตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 ซึ่งยังคงพบผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) อย่างต่อเนื่อง (กรมควบคุมโรค, 2566) อีกทั้งในปัจจุบันมนุษย์ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน ซึ่งการทำงานประจำวันของพนักงานในสถานประกอบการกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 23) โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานของพนักงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง นอกจากนี้พนักงานยังมีการทำงานล่วงเวลา เพื่อจะได้เงินค่าตอบแทนที่มากขึ้นให้สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสถานะเศรษฐกิจ ที่ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงต้องทำให้หารายได้ในการเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว และพนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนบริษัทให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ องค์การควรมีการวางแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรกเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลที่ดีให้กับองค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2557)

คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารของแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนควรให้ความสนใจ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานที่ดี อีกทั้งได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเวลาผ่อนคลายจากการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Cummings & Worley, 2009) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งถ้าหากขาดองค์ประกอบเหล่านี้ อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานลดลง ทำให้พนักงานไม่มีความสุขในการทำงาน องค์กรจึงต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ (สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม, 2555) ด้วยเหตุนี้การบริหารแรงงานให้เกิดความสุขจากการทำงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี และอำเภอศรีราชา อีกทั้งยังอยู่ในพื้นที่เขตระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) อีกทั้งยังมีนิคมอุตสาหกรรมอีกหลายนิคมอุตสาหกรรมด้วยกัน โดยสถิติของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทยในปี 2564 (ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน 2564) นั้นสามารถผลิตรถยนต์ได้ทั้งสิ้นจำนวน 165,353 คัน โดยแบ่งเป็นจำหน่ายภายในประเทศ จำนวน 71,716 คัน ส่งออกไปต่างประเทศ จำนวน 98,829 คัน และสามารถผลิตรถจักรยานยนต์ได้ทั้งสิ้นจำนวน 188,493 คัน โดยแบ่งเป็นจำหน่ายภายในประเทศ จำนวน 144,648 คัน และส่งออกไปต่างประเทศ จำนวน 81,029 คัน (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2564)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิต ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยผลการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์

ให้กับผู้ร่วมวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท ตลอดจนนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาคุณภาพชีวิตกับความสุขชีวิตกับการทำงานเพื่อให้เกิดความสุขในการทำงานของพนักงานภายในแต่ละบริษัทให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
3. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (H_1)
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (H_2)
3. ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (H_3)
4. ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน (H_4)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพอใจต่องานที่ทำ และสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์การที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ และบุคลากร ซึ่งจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถประเมินได้จากเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1975) ทั้ง 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง

ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าแรงกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานขององค์กรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และปลอดภัย 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถและทักษะหลากหลายด้านในการปฏิบัติงานที่ทำหยาอย่างเต็มที่ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพอย่างชัดเจน พนักงานมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงาน และพัฒนาทักษะให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานได้ 5) ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างอิสระโดยปราศจากอคติ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนพนักงานด้วยกัน 6) ลักษณะการบริหารงาน หมายถึง รูปแบบการบริหารงาน และลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กร มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม 7) ภาวะอิสระจากการทำงาน หมายถึง มีความสมดุลระหว่างเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากการทำงาน ปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานต้องสมดุลกัน และ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของพนักงานในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้ทำประโยชน์ต่อสังคมในหลาย ๆ เรื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การบริหารรูปแบบ เวลา และการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และเกิดความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ซึ่งความสมดุลชีวิตกับการทำงานตามแนวคิดของ Fisher-McAuley et al. (2003) จำแนกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านงานไม่แทรกแซงชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานไม่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับชีวิตส่วนตัว หรือไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว 2) ด้านชีวิตส่วนตัวไม่แทรกแซงงาน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือไม่ทำให้เกิดผลเสียต่อรูปแบบการทำงาน และ 3) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวไม่แทรกแซงซึ่งกันและกัน หมายถึง ชีวิตส่วนตัวและการทำงานส่งเสริมเกื้อหนุนสนับสนุนกัน หรือทำให้เกิดผลดีทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก Diener (2003) ต้องการให้ตัวเองเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากบุคคลทั่วไป ได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงาน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา มีเพื่อนร่วมงานที่ความจริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยในการทำงาน (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจต่อเหตุการณ์ในการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานประกอบไปด้วย 1) ความเร้าอารมณ์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือความสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ ไม่มีความทุกข์ใจ และยินดีในงานที่ได้รับมอบหมายของตน และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน

(Self-Validation) เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงาน มีความคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

การพัฒนาสมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

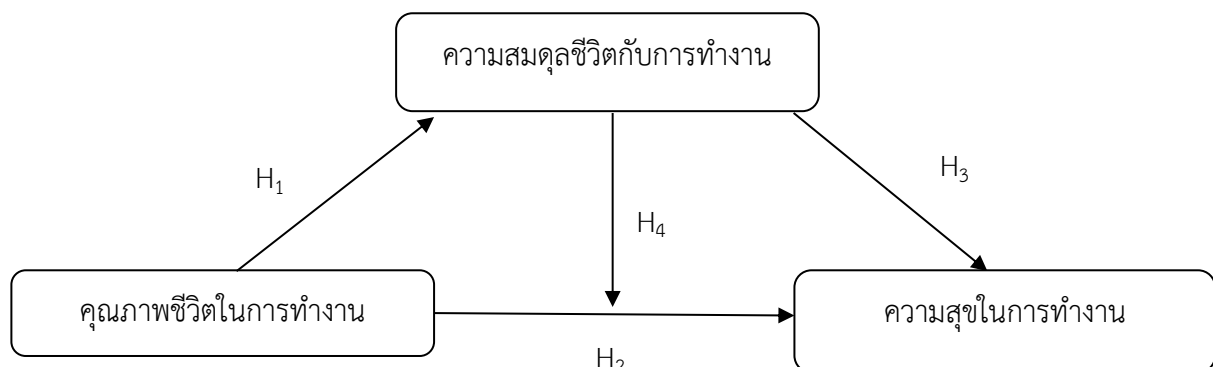
H₁: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงาน งานวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ได้แก่ สุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2562) กุญธิภา กิตติวงศ์ประทีป (2550) สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550) และอัญชลี จานงค์ผล (2553)

H₂: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน งานวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ได้แก่ ฐานิตตา สิงห์ลอ (2561) และสุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2562)

H₃: ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน งานวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ได้แก่ สุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุทรานนท์ (2562)

H₄: ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน งานวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน ได้แก่ Kumar and Chaturvedi (2018) และสราวลี แสงแสง (2559)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 237 แห่ง โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเบื้องต้นและมีบริษัทที่สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 13 แห่ง รวมพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 11,784 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566) กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรตามที่กำหนดแบบเจาะจง โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 387 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่ม

ตัวอย่างโดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) (อภิญา อิงอาจ, 2556) เป็นการเลือกสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนจากจำนวนประชากรแต่ละสถานประกอบการกิจการเป็นชั้นภูมิ (Stratum) ถ้าชั้นภูมิใดมีประชากรจำนวนมากจะต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิมาก ถ้าชั้นภูมิใดมีประชากรจำนวนน้อยจะต้องสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิน้อย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยตัวแปรต้นมี 2 ตัวแปร ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

3. ขอบเขตการวิจัย ประกอบไปด้วย 1) ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 237 แห่ง 2) ขอบเขตด้านพื้นที่ โดยพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยมีสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มประชากร จำนวน 13 แห่ง ได้แก่ พื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี และอำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี และ 3) ขอบเขตด้านระยะเวลาของการวิจัย โดยระยะเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบไปด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ (Check-List) จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับความสุขชีวิตกับการทำงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับของลิเคิร์ต ทั้งนี้แบบสอบถามที่แก้ไขส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างและเนื้อหา พร้อมทั้งพิจารณาความถูกต้องชัดเจนของภาษาที่ใช้ (Content validity) จำนวน 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับคำนิยามของแบบสอบถามนี้มีค่าระหว่าง 0.66 – 1.00 นอกจากนี้การปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามหลังจากการหาค่า IOC และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่ใช้ในงานวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยงหรือค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.918

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจาก คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากได้รับอนุญาตจากทางแต่ละบริษัทแล้ว โดยผู้วิจัยจะจัดส่ง QR Code และลิ้งค์ Google Form ของแบบสอบถามให้กับผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยในครั้งนี้

และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และ 3) หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 387 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมา และคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ มาจัดทำข้อมูลวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ด้วยค่าสถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงลักษณะเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) รวมถึงการทดสอบ Sobel Test

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส และจบการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความเห็นต่อความสมดุลในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สามารถเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การดำเนินกิจกรรมส่วนตัวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้สึกว่าการทำงานและชีวิตส่วนตัว การดำเนินชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบในการทำงานสามารถดำเนินควบคู่กันได้ นอกจากนี้พนักงานมีวิธีการบริหารเพื่อลดผลกระทบของงานและชีวิตส่วนตัว ในช่วงเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานพนักงานมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกที่ชอบ และงานไม่ได้มีอิทธิพลแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

4. ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีความเห็นต่อความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงจากมากไปน้อยได้แก่ พนักงานมักพูดถึงบริษัทแห่งนี้ให้เพื่อนๆฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย พวกเขา มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กร โดยพยายามทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ปัจจุบันมีความสุข สนุกสนานกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และมีความภูมิใจในงาน และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อช่วยให้บริษัทบรรลุผลสำเร็จ และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากบริษัทที่ทำงานอยู่ ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

ตัวแปร	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.183		5.662	.000**		
คุณภาพชีวิตของพนักงาน	0.594	0.474	10.572	.000**	1.00	1.00

R = 0.568, R² = 0.323, Adjusted R² = 0.356, Durbin – Watson = 1.701, F = 111.759, Sig. = .000**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

ตัวแปร	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	1.250		7.131	.000**		
คุณภาพชีวิตของพนักงาน	0.638	0.568	13.548	.000**	1.00	1.00

R = 0.568, R² = 0.323, Adjusted R² = 0.356, Durbin – Watson = 1.956, F = 183.557, Sig. = .000**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายของความสมดุลชีวิตกับการทำงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19)

ตัวแปร	B	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.092		15.449	0.000**		
คุณภาพชีวิตของพนักงาน	0.449	0.500	11.339	0.000**	1.00	1.00

R = 0.568, R² = 0.250, Adjusted R² = 0.356, Durbin – Watson = 1.983, F = 128.568, Sig. = 0.000**

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 (2-tailed)

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของสมการ โดยค่าสถิติการทดสอบของโซเบล (Sobel Test)

อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลทางตรง
Path a	Path b	Path ab	Path c'
0.594	0.449	0.267	0.638

เมื่อ ab แทน อิทธิพลทางอ้อม
 c' แทน อิทธิพลทางตรง
 c แทน อิทธิพลทั้งหมด โดยที่ $c = ab + c'$
 จากตารางที่ 4-23 สามารถแสดงสมการอิทธิพลทั้งหมด (c) ได้ ดังนี้

$$c = ab + c'$$

$$c = 0.267 + 0.638$$

$$c = 0.905$$

จะเห็นได้ว่า $c' \neq 0$ และ $c' < c$ แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง มีอิทธิพลบางส่วน (Partial Mediation Effect) (Sobel, 1982) จึงยอมรับ H_4 กล่าวคือ ความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นอิทธิพลคั่นกลาง (Mediating Effect) ที่ส่งผลต่ออิทธิพลระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่น้อยกว่า 0.001

สรุปและอภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงาน ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณค่าต่อองค์กร องค์กรรับฟังปัญหาและช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ บริษัทให้สิทธิพนักงานในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารองค์กรมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานที่ปฏิบัติงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน

มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม และมีความปลอดภัยไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน องค์การของพนักงานมีโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และรู้สึกถึงความมั่นคงในสายอาชีพ รวมถึงพนักงานสามารถให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน และองค์การมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอกับการใช้จ่ายในปัจจุบัน และได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่นในสายงานเดียวกัน นอกจากนี้พนักงานสามารถเสนอความคิด หรือมีความคิดอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ได้รับโอกาสจากองค์การในการพัฒนาขีดความสามารถการทำงานในสายงานของพนักงาน และได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ รวมทั้งปริมาณงานที่พนักงานรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว องค์การมีการจัดสรรช่วงเวลาในการทำงานและช่วงเวลาอิสระจากการทำงานที่เหมาะสม และมีการแบ่งเวลาในการพักผ่อนอย่างเหมาะสม และพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม องค์การมีการดำเนินกิจกรรมช่วยเหลือ หรือทำประโยชน์ต่อสังคมในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่แค่เป็นการกำหนดเวลาในการทำงานของแต่ละสัปดาห์ หรือไม่ใช่เป็นเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังต้องมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพักตรา แจ่มจิตร และ ทิพทินนา สมุทธนันท์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวและด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้สอดคล้องกับกฤษฎิภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับ สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน เชาว์อารมณ์และความสุขในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์สูงสุด และด้านสภาพการทำงานปลอดภัยมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชลี จำนงค์ผล (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข

ในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทอง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านสังคมสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ องค์การรับฟังปัญหาและช่วยเหลือพนักงานในการแก้ไขปัญหาอย่างเต็มที่ องค์การให้สิทธิพนักงานในการแสดงความคิดเห็น และผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Davis (1977) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐานิตดา สิงห์ลอ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญ โดยมีการจัดทำนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์การ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุทธานนท์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร จำนวน 296 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานครได้ ร้อยละ 36.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลชีวิตกับการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินกิจกรรมส่วนตัวไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การดำเนินชีวิตส่วนตัวและความรับผิดชอบในการทำงานสามารถดำเนินควบคู่กันได้ นอกจากนี้พนักงานมีวิธีการบริหารเพื่อลดผลกระทบของงานและชีวิตส่วนตัว ในช่วงเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานพนักงานมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกที่ชอบ และงานไม่ได้มีอิทธิพลแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขเป็นสภาวะอารมณ์ที่เป็นด้านบวกของอารมณ์ในช่วงหนึ่ง และอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขคือสิ่งที่สำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำเนินชีวิต เป็นความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเกิดจากหลายปัจจัยที่แตกต่างกัน เช่น สภาพแวดล้อม และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพักตรา แจ่มจิตร และทิพทินนา สมุธานนท์ (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานครจำนวน 296 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความผาสุกทางใจ สถิติที่ใช้ได้แก่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผาสุกทางใจความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวและด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงงานและด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผาสุกทางใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 36.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 4 เพื่อศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นอิทธิพลคั่นกลาง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพวกเขายังสามารถดำเนินกิจกรรมส่วนตัวและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างมีความรับผิดชอบ อีกทั้งยังเข้าใจถึงนโยบายการบริหารงานของ

องค์การที่คำนึงถึงต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวของพนักงาน เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ เป็นต้น และเมื่อพนักงานได้รับความสมดุลในการทำงานแล้ว ทำให้พวกเขาเกิดความสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kumar and Chaturvedi (2018) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขของพนักงาน และสราวลี แสงแสง (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสุขของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อีกทั้งความสมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นอิทธิพลคั่นกลาง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานหลังจากสถานการณ์แพร่ระบาดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ดังนั้นหากฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปใช้ในการวางแผนการดำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงาน และคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัย ทางผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญในการให้สถานที่ปฏิบัติงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน และมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ลดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน

1.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทางผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญที่พนักงานสามารถเสนอความคิด หรือมีความคิดอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การได้รับโอกาสจากองค์กรในการพัฒนาขีดความสามารถการทำงานในสายงานของพนักงาน และได้รับการมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร

1.3 ความสมดุลในการทำงาน ในส่วนนี้องค์การควรคำนึงถึงการดำเนินกิจกรรมส่วนตัวของพนักงานที่ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องต้องให้มีความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวสามารถดำเนินควบคู่กันได้ นอกจากนี้พนักงานจะต้องมีวิธีในการบริหาร เพื่อลดผลกระทบของงานและชีวิตส่วนตัวในช่วงเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน โดยพนักงานมีเวลาสำหรับทำงานอดิเรกที่ชอบ และงานไม่ได้มีการแทรกแซงชีวิตส่วนตัว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้วิจัยควรศึกษาแบบเจาะจงลักษณะงาน หรือตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำถึงปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริง เนื่องจากวิธีการทำงาน ความยาก-ง่ายของการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการในการปฏิบัติงาน และนำไปปรับปรุงอย่างตรงจุด

2.2 จากการที่ผู้วิจัยทบทวนเอกสารก็ยังมีปัจจัยอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน รวมถึงความสุขในการทำงาน โดยอาจจะเป็นในเชิงของความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่าพนักงานมีความระดับความรู้สึกของพนักงานในแต่ละปัจจัย

เอกสารอ้างอิง

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2566). สถานการณ์ผู้ป่วย Covid-19 ภายในประเทศ รายสัปดาห์.

<https://ddc.moph.go.th/covid19-dashboard/>

กฤษฎิภา กิตติวงศ์ประทีป. (2550). การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2561). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3.

[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. DSpace at Silpakorn University. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3460/1/621220074.pdf>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เณนิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร ไหล่ลายอง. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1). ธรรมดาเพรส.

สถาบันยานยนต์ กระทรวงอุตสาหกรรม. (2555). แผนแม่บทอุตสาหกรรมยานยนต์ ปี 2555-2559.

https://www.thaiauto.or.th/2012/th/about-us/download/Master_Plan_Final_2555-2559.pdf

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2564). สถิติอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย.

<https://fti.or.th/DataCenter/Industry-statistics>

สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. TU

DIGITAL COLLECTIONS. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:138257

สุพักตรา แจ่มจิตร และ ทิพทินนา สมุทธานนท์. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางในกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก, 20(2), 131-139.

สุภาพร รียาพันธ์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน เชาว์อารมณ์และความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษา พนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต].

TU DIGITAL COLLECTIONS. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:110717

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อภิญา อิงอาจ. (2556). การวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย เล่ม 1: ความรู้เบื้องต้น-การทดสอบเชิงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย. ใน เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์เชิงสถิติ (หน้า 1-105). เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี จำนงค์ผล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Cummings, T. G., & Worley, C.G. (2009). **Organization development & change** (9th ed.). South-Western/Cengage Learning.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the quality of working life: Developments in the United States. **International Labour Review**, 116(1), 53-56.
- Diener, E. (2003). Subject well-being. **Psychological Bulletin**, 95(3), 542-575.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2905
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. In **the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology**. Orlando.
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2018). An empirical study of social support, stress and life satisfaction among engineering graduates: mediating role of perceived work/study life balance. **International Journal of Happiness and Development**, 4(1), 25.
<http://doi.org/10.1504/IJHD.2018.090489>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. **Sociological Methodology**, 13, 290-321. <https://doi.org/10.2307/270723>
- Walton, R. E. (1975). **Criteria for quality of working life**. In Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds). The quality of work life. Free Press.
- Yamane, T. (1973). **Statistics, an introductory analysis** (2nd ED.). Harper and Row.