

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัท
ประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

**Impact of Work-Life Balance on Employees' Happiness
at a Life Insurance Company**

ดวงหทัย ทรัพย์ทองมา และ จรีพร ศรีทอง

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Donghathai Zubthongma and Chareeporn Srithong

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-Mail: 6414105044@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งจำนวน 400 ราย และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample T-test (T-test) One-way ANOVA (F-test) สถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ Least Significant Difference (LSD) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง มีระดับความเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 จัดอยู่ในระดับมาก และระดับความเห็นต่อความสุขมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 จัดอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ด้านการทำงานมีผลต่อ

* วันที่รับบทความ : 7 มกราคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 23 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 25 มกราคม 2567

Received: January 7, 2024; Revised: January 23, 2024; Accepted: January 25, 2024

ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านเวลา ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน; ความสุขในการทำงาน

Abstract

This independent study aims were 1) to compare between personal factors and happiness of employees at a life insurance company and 2) to study work-life balance which impact on happiness of employees at a life insurance company. The study sample include 400 employees at a life insurance company and a questionnaire was used as a data collection tool. The statistical methods used incorporate both descriptive statistics, namely, frequency, percentage, mean, and standard deviation; and inferential statistics, namely, independent-sample t-test (T-test), one-way ANOVA (F-test), Least Significant Difference (LSD), and multiple regression analysis.

The results of this study were found that work-life balance of employees at the life insurance company overall were at the high level (mean value of 3.79), as well as happiness (mean value of 4.12). Furthermore, the hypothesis testing 1 was found that different personal factors including of gender, age, marital status, position, and work experience, happiness is not different. It was statistically significant at .05 level. Conversely, different of education and monthly income, happiness is different. It was statistically significant at .05 level. In addition, the hypothesis testing 2 was found that work-life balance including work, family, time, finance, and intelligence impact on level of employees' happiness at the life insurance company, whereas work being rated as the most influential, followed by intelligence, finance, family, and time, respectively. It was statistically significant at .05 level.

Keywords: Work-life balance; Happiness at work

บทนำ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มุ่งเน้นแนวคิดของการจัดการเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตผ่านความสุขใน 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ความสุขของตัวเราเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม เพื่อสร้างให้เกิดองค์กรแห่งความสุข ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานถือเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กรที่จะต้องรักษาไว้ให้ดีที่สุด ถ้าจะพูดถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแบ่งออกได้หลากหลายด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา (Merrill & Merrill, 2003 อ้างใน ธรรมนูญ พ่อคำ, 2560) ถ้าทุกด้านมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ไม่เกิดความขัดแย้งกันในด้านใดด้านหนึ่ง พนักงานในองค์กรก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการดำเนินชีวิต ก็จะส่งผลทางบวก

ทั้งต่อพนักงานและองค์กร โดยพนักงานที่มีความสุขจะทำงานร่วมกับองค์กรได้นานกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุขถึงประมาณ 4 เท่า มีการทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นคิดเป็น 2 เท่า และพนักงานที่มีความสุขยังส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 12 (สพพร เพชรวิโรจน์ชัย, 2564)

ในขณะเดียวกันโลกของธุรกิจก็มีการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้าน ทั้งการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมทั้งโครงสร้างประชากร พฤติกรรมผู้บริโภค ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดคู่แข่งทางธุรกิจค่อนข้างมากและเกิดการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น (สุมิตรา ตั้งสมวรพงษ์, 2556) ภายใต้การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ธุรกิจประกันชีวิตถือเป็นธุรกิจมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว สาเหตุหลักมาจากประชาชนเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการทำประกันชีวิตและประกันสุขภาพหรือโรคร้ายแรงมากขึ้น เนื่องจากแนวโน้มของค่ารักษาพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งประชาชนก็เริ่มตระหนักในการทำประกันชีวิตแบบบำนาญ (Pension) มากขึ้นจากการที่ประเทศไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงวัย รวมถึงภาครัฐให้การสนับสนุนเรื่องมาตรการลดหย่อนภาษีอีกด้วย ภาพรวมธุรกิจประกันชีวิตในช่วงครึ่งแรกปี 2566 ระหว่าง มกราคม – มิถุนายน มีเบี้ยประกันภัยรับรวมอยู่ที่ 300,005 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.78 เมื่อเทียบกับปี 2565 โดยจำแนกเป็น เบี้ยประกันภัยรับรายใหม่ 86,802 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.93 และเบี้ยประกันภัยรับปีต่อไป 213,203 ล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.82 (Thaipublica, 2566) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าธุรกิจประกันชีวิตมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยพนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเติบโตขององค์กร เพื่อตอบสนองกับเป้าหมายขององค์กร และเพื่อความอยู่รอดทางธุรกิจในยุคปัจจุบัน ซึ่งบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งที่น่าสนใจเป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ถือว่าเป็นองค์กรเกี่ยวกับธุรกิจประกันชีวิตที่ต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เพื่อตอบสนองเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งในด้านของผลิตภัณฑ์ที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังในการบริการที่ลูกค้าจะได้รับ หรือแม้แต่จำนวนงานที่นำส่งเข้ามามีจำนวนเพิ่มมากขึ้น การผลิตผลงานก็ต้องเพิ่มมากขึ้นตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเกิดผลกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานที่ปฏิบัติงาน พนักงานต้องทุ่มเทต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำงานหนักมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ ตลอดจนการทำงานในวันหยุดนักขัตฤกษ์ จนไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานในองค์กร ท้ายที่สุดพนักงานก็จะมีความสุขลดน้อยลง ส่งผลเชิงลบกับองค์กรได้ อาทิเช่น อัตราการขาดงาน-ลางานสูง อัตราการลาออกสูง และความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรลดลง

ซึ่งบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ได้เห็นถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสุขของพนักงานในองค์กรเป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกันองค์กรเองก็ต้องการความก้าวหน้าทางธุรกิจหรือเติบโตตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกๆปี เพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ โดยองค์กรได้พยายามหาวิธีการบริหารจัดการที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานมากที่สุด เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสุขมากที่สุด เกิดองค์กรแห่งความสุข รวมไปถึงผลงาน

ที่ได้จากการปฏิบัติงานของพนักงานก็ต้องมีคุณภาพ ได้ผลิตผลเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง” ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กับองค์กรและผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุง พัฒนา และวางแผนในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน ส่งผลทำให้พนักงานมีความสุข และพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานประจำบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,598 ราย ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากรและกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดระดับความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548 : 194) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 350 ตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บตัวอย่างสำรองเพิ่มประมาณ 50 ตัวอย่าง เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บตัวอย่างและป้องกันสำหรับการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้รวมทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง และจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

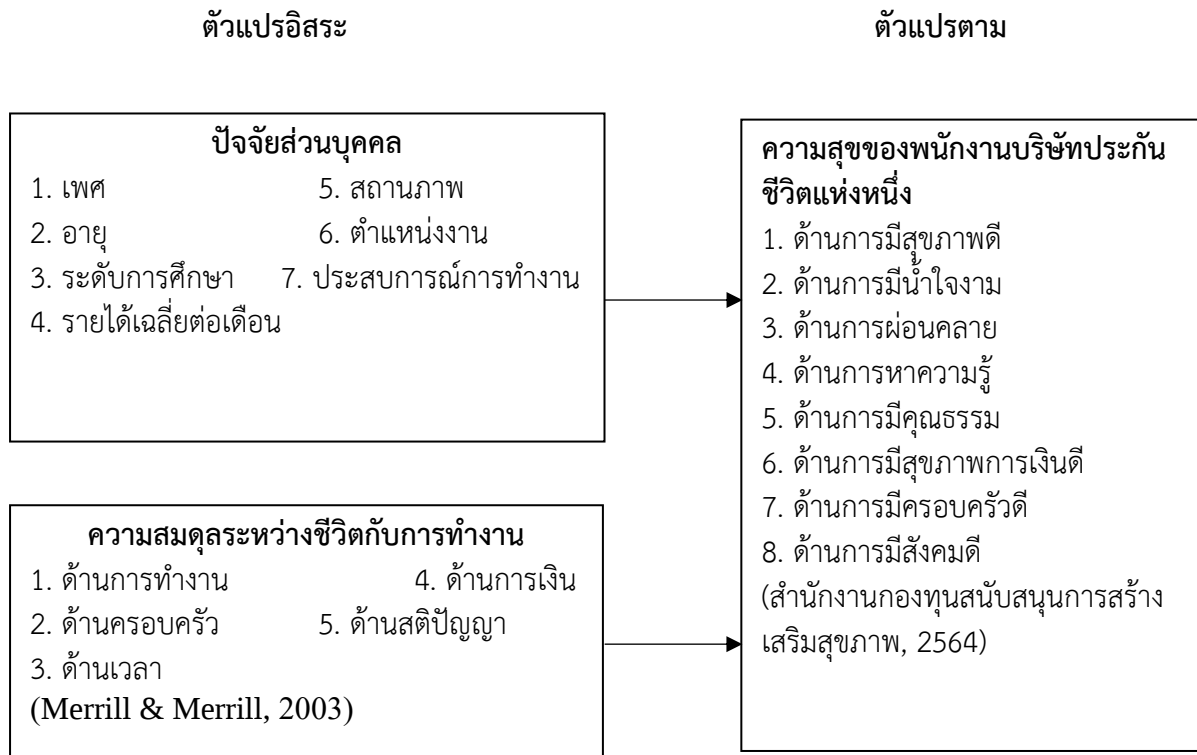
ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยจะทำการแจกแบบสอบถาม ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวคิดเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยชุดแบบสอบถามมี

ลักษณะทั้งแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended question) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยลักษณะของคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง) สถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ใช้วิธีประมาณค่าแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.837 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขของพนักงานแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี ด้านการมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านการหาความรู้ ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสุขภาพการเงินดี ด้านการมีครอบครัวดี และด้านการมีสังคมดี ซึ่งแบบสอบถามในส่วนนี้ใช้วิธีประมาณค่าแบบ Rating scale 5 ระดับ โดยมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.828 และ 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความสุขของพนักงาน ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยมีค่า Cronbach Alpha มากกว่า 0.7 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. 2561 : 159)

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้น ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยเป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ Independent Sample T-test และ One-Way ANOVA สถิติทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และใช้สถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 267 คน (ร้อยละ 66.75) มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 149 คน (ร้อยละ 37.25) มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 311 คน (ร้อยละ 77.75) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคือ 45,001-60,000 บาท จำนวน 117 คน (ร้อยละ 29.25) มีสถานภาพโสด จำนวน 244 คน (ร้อยละ 61) มีตำแหน่งในระดับพนักงาน จำนวน 304 คน (ร้อยละ 76) และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 4 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.75)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.623) จัดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.99 (SD = 0.633) รองลงมาคือ ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

(SD = 0.716) ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (SD = 0.784) ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 0.816) และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 (SD = 0.932) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสุขของพนักงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความเห็นต่อความสุขในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (SD = 0.505) จัดอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีข้อคำถามที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการมีคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.52 (SD = 0.525) รองลงมาคือ ด้านการมีน้ำใจงามมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (SD = 0.657) และด้านการมีครอบครัวดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 (SD = 0.724) ตามลำดับ และมีข้อคำถามที่ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการมีสังคมดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 0.716) ด้านการหาความรู้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 0.724) ด้านการมีสุขภาพดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (SD = 1.050) ด้านการผ่อนคลายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 0.757) และด้านการมีสุขภาพการเงินดีมีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD = 0.907) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	p-value
เพศ	t-test	1.231	0.219
อายุ	F-test	1.371	0.251
ระดับการศึกษา	F-test	3.992	0.019*
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	3.591	0.007*
สถานภาพ	F-test	2.686	0.069
ตำแหน่งงาน	F-test	2.837	0.060
ประสบการณ์ทำงาน	F-test	1.032	0.390

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 56.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ด้านการทำงาน ($\beta = .245$) ส่งผลต่อความความสุขของพนักงานบริษัท

ประกันชีวิตแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา ($\beta = .221$) ด้านการเงิน ($\beta = .198$) ด้านครอบครัว ($\beta = .162$) และด้านเวลา ($\beta = .110$) ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.7 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา โดยสามารถเขียนสมการทำนายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งได้ ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = 1.694 + .196 \text{ WORK} + .156 \text{ INTELLIGENCE} + .107 \text{ FINANCE} + .105 \text{ FAMILY} + .068 \text{ TIME}$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน

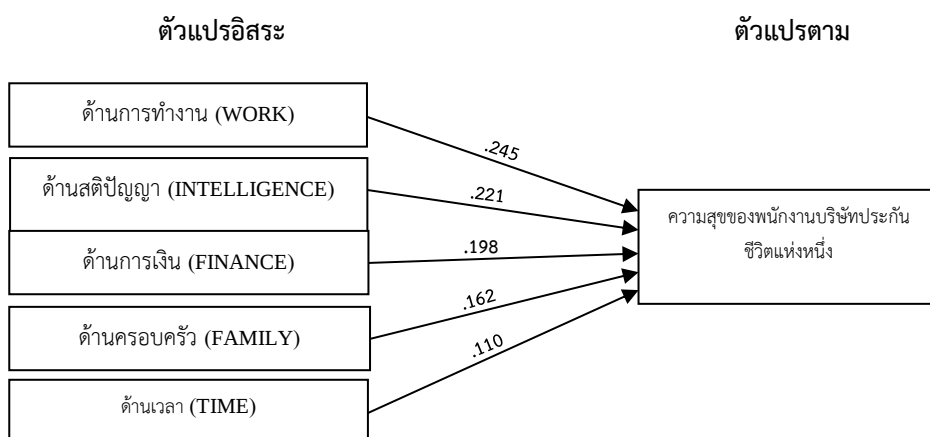
$$ZY = .245 \text{ WORK} + .221 \text{ INTELLIGENCE} + .198 \text{ FINANCE} + .162 \text{ FAMILY} + .110 \text{ TIME}$$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) สำหรับสมการถดถอยพหุคูณ ที่ใช้พยากรณ์ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง						
	B	SD	β	t	Sig.	Tolerance	VIF
Constant	1.694	.144	-	14.926	.000*	-	-
ด้านการงาน (WORK)	.196	.040	.245	4.911	.000*	.438	2.282
ด้านการเงิน (FINANCE)	.107	.023	.198	4.634	.004*	.598	1.672
ด้านสติปัญญา (INTELLIGENCE)	.156	.032	.221	4.961	.000*	.549	1.821
ด้านครอบครัว (FAMILY)	.105	.034	.162	3.116	.002*	.404	2.475
ด้านเวลา (TIME)	.068	.031	.110	2.167	.031*	.428	2.335
R = .754 R Square = .569 Adjusted R Square = .563 F = 103.963 Sig = 0.000							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 สามารถเขียนตัวแบบ (Model) ที่ได้ผลจากการวิจัยสัมประสิทธิ์ถดถอยพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้



ภาพที่ 2 ตัวแบบ (Model) ที่ได้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาของบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-39 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคือ 45,001-60,000 บาท มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งในระดับพนักงาน และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 4 ปี จากสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ตรีศูลสนทรชัย (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้และสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับอังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร, และธัญชนก วิจิตร (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม” ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา และแผนงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

แต่สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับภณิดา บุญทวี (2561) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 กรมสรรพากร” ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุ

งานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน สท. กทม. 7 ที่ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับธัญญา ยอแซฟ, และอัง คณา ธนาอนุภาพพันธุ์ (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาของบริษัทแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 และการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งได้ร้อยละ 56.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยที่ด้านการงานมีผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่งมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านเวลา ตามลำดับ ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.7 เป็นการส่งผลจากปัจจัยอื่นๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้นำมาศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกนกอร ธรรมแสง, นฤพนธ์ วงศ์จิตรภัทร, เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, และธรรมนันท์ก้า แจ้งสว่าง (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ” ผลการศึกษาพบว่า สมดุลชีวิตในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ มีความสัมพันธ์กัน กับความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ และในรายด้าน ด้านตนเองและครอบครัว และด้านการงานและสังคม มีความสัมพันธ์กัน กับความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ และยังสอดคล้องกับอังคณา ธนาอนุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร, และธัญชนก วิจิตร (2565) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา:บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และเงินเดือน ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การยอมรับความขัดแย้ง และความสุขในการทำงานของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับเบญจมาศ ดวงเด่น (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ถึงแม้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในทุกด้านจะอยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ดีด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการเงิน องค์กรควรปรับปรุงพัฒนาทั้งในแง่ของการประเมินผลงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสิ่งที่พนักงานรับผิดชอบ รวมไปถึงส่งเสริมเพิ่มเติมทั้งความรู้ และพฤติกรรมเกี่ยวกับการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ การเก็บออมสำหรับอนาคต เพื่อให้พนักงานในองค์กร สามารถจัดการการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเหมาะสมยิ่งถือเป็นการผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจในการทำงาน และพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กร

2. จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงาน ด้านการมีสุขภาพการเงินมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงินที่ได้ทำการศึกษาามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเช่นกัน ดังนั้น องค์กรควรจะตระหนักในเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พนักงานในองค์กรได้รับว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ หรือมีสิ่งใดที่องค์กรจำเป็นต้องเสริมเพิ่มเติมเพื่อให้พนักงานมีความสมดุลในด้านการเงินมากที่สุด ทั้งนี้ในเรื่องของการมีสุขภาพการเงินดีอาจจะขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลด้วยเช่นกันว่าสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

3. จากการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในทุกด้าน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร และด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือด้านการทำงาน จึงขอเสนอแนะให้องค์กรรวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานของพนักงานในองค์กร งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับพนักงาน มีความท้าทาย มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงการจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความสมดุลมากยิ่งขึ้น

4. จากการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน ส่งผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กรมากที่สุด แต่ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านเวลา ก็ส่งผลต่อความสุขเช่นกัน เพียงแต่อาจจะไม่สูงเท่าด้านการทำงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นองค์กรเองก็ต้องให้ความสำคัญในด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านครอบครัว และด้านเวลาด้วยเช่นกัน หากมุ่งเน้นที่การทำงานเพียงอย่างเดียวก็อาจจะไม่สามารถทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุขได้ องค์กรควรมองความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานทั้ง 5 ด้านอย่างครอบคลุม และมุ่งพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความสุข และพร้อมที่จะเติบโตไปกับองค์กร

5. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน องค์กรควรมีแนวทางส่งเสริมความสุขของพนักงานในองค์กรให้มากขึ้น โดยเฉพาะการมีสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมตามสิ่งที่พนักงานพึงจะได้รับอย่างทั่วถึง

6. จากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน องค์กรควรมีแนวทางส่งเสริมการจัดการเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยเฉพาะในด้านของการทำงานให้เสร็จลุล่วงภายในเวลาการทำงาน มีความยืดหยุ่นในเรื่องของเวลาการทำงาน รายได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เพื่อให้เกิดความสมดุลทั้งด้านชีวิตกับการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ ในการวิจัยครั้งถัดไปควรทำวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย และเพิ่มการสัมภาษณ์มาเป็นเครื่องมืออีกชิ้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นพนักงานจากภาคเอกชนเพียงอย่างเดียว ในการศึกษาครั้งถัดไปควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างในภาครัฐ เพื่อดูความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 2 องค์กร หรืออาจทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานจากภาครัฐและภาคเอกชนว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานได้อย่างครอบคลุม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน นโยบายการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าอาชีพ ความมั่นคงในงานและความมั่นคงขององค์กร เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กนกอร ธรรมแสง, นฤพนธ์ วงศ์จักรภัทร, เสกสรรค์ ทองคำบรรจง, และธรรมนันธิกา แจ้งสว่าง. (2565).

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ. *วารสารสุขศึกษา พลศึกษา และสันทนาการ*. 48 (2), 145-156.

กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2561). *สัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามลดา.

- ณัฐการณ์ พ่อคำ. (2560). *ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ : กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เบญจมาศ ดวงเด่น. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ ในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วริษฐา ตระกูลสนทชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สหธร เพชรวิโรจน์ชัย. (2564). *Workplace Happiness วิธีสร้างความสุขในการทำงานให้ยั่งยืน*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://th.hrnote.asia/tips/workplace-happiness-210708/>
- สุมิตรา ตั้งสมวรพงษ์. (2556). *กำหนดเข็มทิศธุรกิจ ด้วยการพัฒนากลยุทธ์*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://www.live-platforms.com/th/education/infographic/8589/>
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์, ดำรงค์ ถาวร, และ ธัญชนก วิจิตร. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑอาหารและเครื่องดื่ม*. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*. 5 (1), 1-11.
- Thaipublica. (2566). *ธุรกิจประกันชีวิตเผยครั้งแรก ปี 2566 เบี้ยประกันภัยรับรวมโต 3.78%*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566. แหล่งที่มา: <https://thaipublica.org/2023/07/thai-life-insurance-industry-sees-growth-in-1st-half-premium/>