



การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

จังหวัดสงขลา

**Social Support and Work Life Balance of Factory Workers**

**in Songkhla Province**

ปิยนาด นวลละออง

**Piyanat Nuanlaong**

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of**

**Master of Arts in Human and Social Development**

**Prince of Songkla University**

**2555**

**ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**



ชื่อวิทยานิพนธ์	การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงาน ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นางสาวปิยนาท นวลละออง
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคม ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 481 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อยู่ในระดับสูง ขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง มีสมดุลชีวิตการทำงานด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว และด้านชีวิตส่วนตัว แทรกแซงการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบค่าทีพบว่า พนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานต่างกัน ขณะที่พนักงานที่มีสถานภาพสมรส รายได้และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบค่าเอฟพบว่า พนักงานที่มีอายุ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมดุลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมดุลชีวิตการทำงานด้านงาน และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมดุลชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงาน และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมดุลชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานและด้านงาน และชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

<b>Thesis Title</b>	Social Support and Work Life Balance of Factory Workers in Songkhla Province
<b>Author</b>	Miss Piyanat Nuanlaong
<b>Major Program</b>	Human and Social Development
<b>Academic Year</b>	2011

### **ABSTRACT**

The objectives of this study were: to determine the level of social support and the level of work life balance, compare work life balance based on personal characteristics and the relationship between social support and work life balance among factory workers in Songkhla Province. The subjects were 481 factory workers in Songkhla Province. The data were collected through a questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that the workers received social support from their families at a high level, while social support from their close friends, co-workers, and supervisors at a moderate level. In terms of work life balance, the levels of work interference with personal life, and personal life interference with work were high. The level of work/personal life enhancement was at a moderate level. The results of the t-test revealed that the workers different gender, work position, and work hours had different on work life balance while different marital status, income, and the length of time commuting to work did not have different on work life balance. The results of F-test indicated that the workers different age and educational level did not have different on work life balance. The results from Pearson's correlation coefficients revealed that social support from supervisors and co-workers had a positive relationship with work interference with personal life, work/personal life enhancement at a low level. Social support from family had a positive relationship with personal life interference with work, work/personal life enhancement at a low level and social support from close friends had a positive relationship with work interference with personal life, work/personal life enhancement at a low level.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ดร.กานดา จันทร์เข้ม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งในการให้คำแนะนำแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องของเนื้อหา เสียสละเวลาตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด โดยติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาทำให้ผู้วิจัยสามารถทำวิทยานิพนธ์สำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รศ.ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ ที่เสียสละเวลาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดร.ชาติ ไตรจันทร์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และอาจารย์คารณี กาญจนสุวรรณ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รวมทั้งช่วยแนะแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คุณกิตติพิทม์ แสงงาม ที่คอยให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ พมส.6 ทุกคน ที่คอยช่วยเหลือและให้คำปรึกษาปัญหาต่างๆ ขอขอบคุณรุ่นพี่และรุ่นน้องพมส. รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อที่อยู่บนฟ้าที่ให้กำเนิดลูกคนนี้ คุณแม่ที่คอยอบรมเลี้ยงดู ดูแลลูกคนนี้มาเป็นอย่างดี อีกทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอบคุณน้องสาวสุดที่รักที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

ปิยนถ นวลละออง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(9)
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน.....	18
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน.....	26
บริบทเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
<b>3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>41</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง.....	41
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่ (ต่อ)	หน้า
<b>3</b> <b>วิธีการดำเนินการวิจัย (ต่อ)</b>	
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	44
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	46
<b>4</b> <b>ผลการวิจัย.....</b>	48
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม.....	51
ตอนที่ 3 ระดับสมคูลชีวิตการทำงาน.....	51
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสมคูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	52
ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมคูลชีวิต	
การทำงาน.....	57
ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม.....	58
<b>5</b> <b>สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล.....</b>	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	69
<b>บรรณานุกรม.....</b>	71
<b>ภาคผนวก.....</b>	79
ก    แบบสอบถาม.....	80
ข    รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	84
ค    ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม.....	85
ง    ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือ.....	89
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	95

## รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม.....	51
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมคูลชีวิตการทำงาน.....	52
4	การเปรียบเทียบสมคูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม.....	53
5	การเปรียบเทียบสมคูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป.....	56
6	ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมคูลชีวิตการทำงาน.....	57



## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2 การกำหนดการทำงานและการใช้ชีวิตครอบครัวให้สอดคล้องกับความต้องการ ในการทำงานและความต้องการในการใช้ชีวิตครอบครัว.....	21
3 สมดุลชีวิตการทำงาน.....	23

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพกับชีวิตด้านอื่นๆของบุคคล (Work-life balance หรือเรียกสั้นๆว่า WLB) ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลก (ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ 2549) ทั้งนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น การที่ผู้หญิงมีโอกาในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น หรือจำนวนกำลังแรงงานมีอายุเฉลี่ยมากขึ้น หรืออาจพบได้จากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ในสถานการณ์ที่เร่งรีบเพื่อเดินทางไปทำงานในชั่วโมงจราจรที่หนาแน่นหรือเร่งด่วน ทำให้พนักงานบางส่วนเลือกที่จะมาทำงานให้เร็วขึ้นหรือเลิกงานให้ช้าลง ซึ่งอาจจะทำให้การใช้เวลากับครอบครัว หรือเวลาส่วนตัวมีน้อยลง การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและครอบครัว รวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากขาดการพักผ่อน โดยพนักงานบางส่วนใช้การแก้ปัญหาโดยแยกชีวิตที่ทำงานไม่ให้ปะปนกับชีวิตส่วนตัวโดยเด็ดขาด เช่น ไม่นำงานมาทำต่อที่บ้าน ไม่รับผิดชอบธุระกิจนอกเวลาทำงาน ซึ่งอาจทำได้ยาก โดยเฉพาะกับผู้บริหารระดับสูงหรือผู้ที่รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร ซึ่งไม่อาจจะทิ้งกิจกรรมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจที่ต้องปฏิบัตินอกเวลาทำงานปกติได้ โดยสิ่งเหล่านี้เรียกได้ว่าเป็นการขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (พิชิต เทพวรรณ 2553)

ความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องอาจมองแตกต่างกันออกไป เช่น ด้านลูกจ้างอาจมองว่าเป็นปัญหาในการจัดการความรับผิดชอบในภาระการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นความท้าทายในการสร้างค่านิยมที่สนับสนุนองค์กรในขณะที่พนักงานสามารถเน้นที่การทำงานของตนเองได้ ความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นอาจมองในแง่ของการจัดโครงการทั้งด้านการเงิน ด้านสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทนและบริการแก่พนักงาน เพื่อให้ทางเลือกแก่พนักงานในการจัดการความรับผิดชอบงานและความรับผิดชอบส่วนตัว (Lockwood 2003 อ้างถึงในจำเนียร จวงตระกูล 2554)

สำหรับองค์กรหรือเจ้าของกิจการ สมดุลชีวิตการทำงานเป็นความพยายามที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถที่จะใช้เวลาและพลังงานของเขาระหว่างงานและองค์ประกอบอื่นๆที่มีความสำคัญในชีวิต เป็นการใช้เวลาของบุคคลเพื่อที่จะใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เพื่อน การสัมพันธ์ในชุมชน สังคม สุขภาวะ การดูแลตัวเอง และกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆในแต่ละวัน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน การสร้างสมดุลชีวิตการทำงานควรได้รับการดูแลจากเจ้าของกิจการซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน กิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสร้างสมดุลชีวิตการทำงานได้ง่ายขึ้น (Heathfield 2011)

ดังนั้น หากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้ดีและเหมาะสม ไม่เช่นนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น การเข้าออกของพนักงานมีมากขึ้น หรือพนักงานอาจลาออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกหรือองค์กรอื่นที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตน (พิชิต เทพวรรณ 2553)

จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตการทำงาน คือ การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งมีการศึกษาทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ตติยา เอ็มชบุตร (2542) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงานและงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ Malik et al. (2010) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างสมดุลในการทำงานและครอบครัวผ่านการให้การสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มผู้หญิงทำงานของประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความพึงพอใจที่มีต่องาน และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อสมดุลการทำงานและครอบครัว และยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมดุลการทำงานและครอบครัวของผู้หญิงทำงาน Daalen, Willemsen, and Sanders (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ท่ามกลางแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่มีความแตกต่างกัน โดยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม 4 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย คู่สมรส ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงระยะเวลาและความเครียดที่ถูกถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว และจากครอบครัวถ่ายทอดไปสู่งานผ่านความขัดแย้งที่มีอยู่ของคู่สมรสที่ทำงานนอกบ้าน ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงมีระดับความเครียดที่เป็นผลจากความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว มากกว่า

เพศชาย การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับกับความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากครอบครัวไปสู่งาน ในขณะที่เดียวกันไม่พบว่ามีแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคมใดๆ เลย ที่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันในการถ่ายทอดความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว (อิงตามช่วงเวลา) และความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน (อิงตามความเครียด) ทั้งผู้ชายและผู้หญิง และนอกจากนี้ Ahmad (1997) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมของเลขานุการหญิงในประเทศมาเลเซีย พบว่า พวกเธอมีแนวโน้มที่จะได้รับประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและครอบครัว ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเลขานุการในการศึกษาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับที่หลากหลาย ในขณะที่เดียวกันพวกเธอก็ได้พยายามเติมเต็มความต้องการจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่มีต่องานและครอบครัว ซึ่งสิ่งที่สนับสนุนการจัดการความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวก็คือการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการสนับสนุนทางสังคมมากที่สุดจากสามี

ทั้งนี้การที่การสนับสนุนทางสังคมมีอิทธิพลต่อสมดุลชีวิตการทำงานเนื่องจากการสนับสนุนทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคมที่มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุความต้องการของตนในด้านสรีระวิทยา และเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งทำให้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและมีความหมาย เพราะการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การให้ความใกล้ชิด การช่วยเหลือโดยให้สิ่งของ แรงงาน คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการมีส่วนร่วมของสังคม (Berrara 1982 อ้างถึงในศิริภรณ์ สุขศิลป์เลิศ 2551) จากการศึกษาของชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณระพี สุทธิวรรณ (2552) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานโดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมองโลกในแง่ดี และมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการมองโลกในแง่ดี ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทในการป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้วรลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) พบว่าพยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์และลดคุณค่าความเป็นบุคคลต่ำ ส่วนผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อยจะรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานรู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์และลดคุณค่าความเป็นบุคคลสูง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา เนื่องจากการทำงานในภาคอุตสาหกรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับเครื่องจักร มีการกำหนดเวลาการทำงานอย่างเคร่งครัด และใช้เวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน จึงทำให้ระยะเวลาการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีช่วงเวลาการทำงานที่ไม่แน่นอนซึ่งไม่เหมือนกับการทำงานในสถานประกอบการอื่นๆ จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น สัตว์น้ำทะเล ยางพารา ฯลฯ จึงก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ มากที่สุดของภาคใต้ อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดสงขลาจะเป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรเกือบทั้งสิ้น และส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก กระทรวงอุตสาหกรรม (2551) ซึ่งปัจจุบันจังหวัดสงขลา มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 2,189 โรงงาน สามารถจ้างแรงงาน 78,406 คน แยกเป็นพนักงานชาย 34,845 คน พนักงานหญิง 43,561 คน (สถิติ ณ เดือนตุลาคม 2554) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2554) ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ประกอบการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งพนักงานและองค์กรในอนาคต

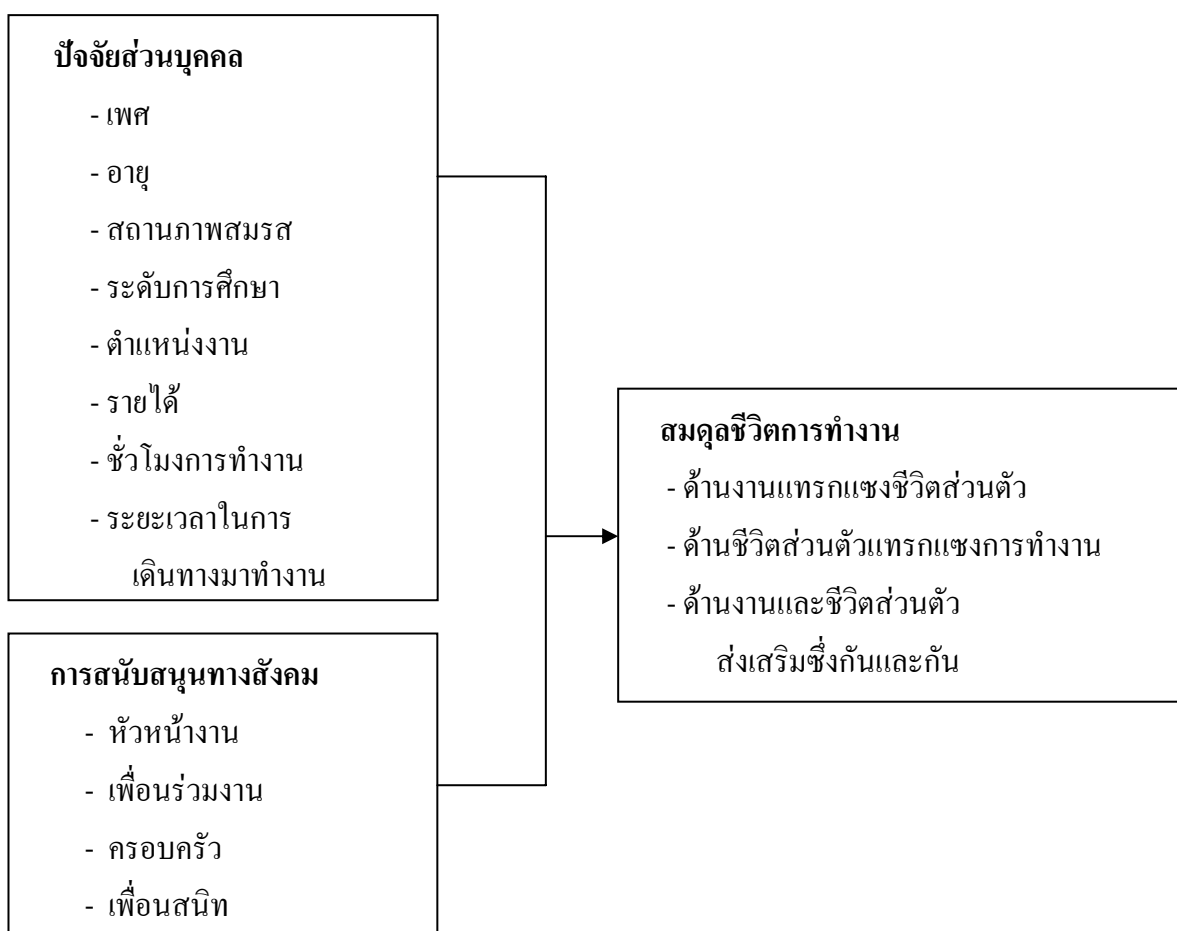
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาระดับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา
3. เพื่อเปรียบเทียบสมดุลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

### คำถามในการวิจัย

1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับใด
2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามีสมคูลชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด
3. ระดับสมคูลชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับสมคูลชีวิตการทำงานหรือไม่อย่างไร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**การสนับสนุนทางสังคม** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งบุคคลจะได้รับการช่วยเหลือประคับประคองจากบุคคลต่างๆ ในสังคม ทั้งการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนสนิท สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมเฉพาะด้านอารมณ์เพียงด้านเดียวตามแนวคิดของ House (1981)

**สมดุลชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกันหรือมีคุณภาพ สมดุลชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (WIPL: Work interference with personal life.) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน (PLIW: Personal life interference with work.) ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (WPLE: Work/personal life enhancement.) (Fesher-McAuley et al. 2003 อ้างถึงใน Hayman 2005)

**สมาชิกในครอบครัว** หมายถึง บิดา/มารดา คู่สมรส พี่/น้อง ญาติสนิท หรือผู้ที่อยู่ในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ตอบแบบสอบถาม

## ขอบเขตการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาค้นคว้าการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมเฉพาะด้านอารมณ์ ทั้งจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนสนิท ส่วนสมดุลชีวิตการทำงาน จะศึกษาความสมดุลใน 3 ด้าน คือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและความพร้อมที่จะอนุญาตให้เข้าไปทำการศึกษา ณ เดือนตุลาคม 2554 จำนวน 3,662 คน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการแก้ไขปัญหา  
สมคูลชีวิตการทำงานของพนักงาน
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรต่างๆ  
ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาวิจัยเรื่องสมคูลชีวิตการทำงาน  
ในประเทศไทย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางกรอบแนวคิด และให้มีความครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม
  - 1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม
  - 1.2 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม
  - 1.3 แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม
  - 1.4 ระดับของการสนับสนุนทางสังคม
  - 1.5 การสนับสนุนทางสังคมกับการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิต
  - 2.1 ความเป็นมาของสมดุลชีวิตการทำงาน
  - 2.2 ความหมายของสมดุลชีวิตการทำงาน
  - 2.3 ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน
  - 3.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
4. บริบทเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม
  - 4.1 บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย
  - 4.2 บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้
  - 4.3 บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นแหล่งประโยชน์ที่สำคัญของบุคคล ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวจากความเครียดจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันได้ ด้วยการบรรเทาปัญหาอันเป็นสาเหตุของความเครียดให้ลดความรุนแรงลงได้ เช่น การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ คำชี้แนะ (ดารา การะเกสร 2542 อ้างถึงในณัฐนีย์ ขวัญมณี 2551) และยังเป็น การตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (นวพร คำแสงสวัสดิ์ 2543) ซึ่งในชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือกันภายในสังคมหรือมีการสนับสนุนทางสังคม เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ และการสนับสนุนทางสังคมยังเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อภาวะสุขภาพดีและความผาสุก ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน (วราภา หุยนันท์ 2542)

### 1.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดจากการทำหน้าที่ของบุคคลในครอบครัวและสังคม ความรู้สึกพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคม ส่งผลให้บุคคลนั้นๆ ได้รับการตอบสนองตามความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมจากบุคคลอื่น ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความรักความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนมทำให้เกิดความผูกพันในแง่ดีจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง การมีส่วนร่วมในสังคมหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับข้อมูลข่าวสารและการช่วยเหลือทางวัตถุสิ่งของเงินทอง เวลา แรงงาน การมีคุณค่าในตนเอง และยังรวมถึงการเอื้อประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือการมีโอกาสได้เลี้ยงดูผู้อื่น เพื่อช่วยในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้บุคคลมีสุขภาพที่ดีที่มีความผาสุกในชีวิต ทำให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเจ็บป่วยและความเครียดได้ซึ่งการที่บุคคลจะได้รับสิ่งต่างๆดังกล่าวจากสังคม บุคคลนั้นจำเป็นต้องแบ่งปันสิ่งเหล่านี้ให้กับสังคมด้วยโดยเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความผาสุกในชีวิตเพิ่มขึ้น (Weiss 1974 อ้างถึงในณัฐนีย์ ขวัญมณี 2551, Kahn 1979 อ้างถึงในชურიพร วิเศษศักดิ์ 2549, Thoits 1982 อ้างถึงในชურიพร วิเศษศักดิ์ 2549, จินตนา สมนึก 2540, ณัฐพงษ์ อนุวัตรบรรยง 2540, พรทิพย์ วงศ์วิเศษศิริกุล 2540, วราภา หุยนันท์ 2542, วิมลวรรณ ศิริวงศ์ 2548, เกศชญา เพชรทอง 2549, สุภาพ ปิ่นทอง 2549, ณัฐนีย์ ขวัญมณี 2551, พิรญาพรธนาศิริ 2552)

กล่าวโดยสรุป การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม ซึ่งบุคคลจะได้รับการช่วยเหลือประดับประดาจากบุคคลในสังคมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับการยกย่อง การเห็นคุณค่า และมีการช่วยเหลือกันในด้านต่างๆ เช่น สิ่งของ แรงงาน การบริการ และการให้ข้อมูล

## 1.2 ชนิดของการสนับสนุนทางสังคม

ชนิดของการสนับสนุนทางสังคมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการได้รับจากเครือข่ายทางสังคม จากการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางสังคม พบว่าได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Weiss (1974 อ้างถึงในชูริพร วิเศษศักดิ์ 2549) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมเป็น 6 ประเภทดังนี้

1. ความผูกพันใกล้ชิดสนิทสนม (Attachment) เป็นสัมพันธ์ภาพแห่งความใกล้ชิดซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีคนรักและเอาใจใส่ ความสัมพันธ์ชนิดนี้จะได้จากคู่สมรส ความสัมพันธ์ระหว่างมารดากับบุตร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ซึ่งความสัมพันธ์ชนิดนี้จะส่งผลโดยรวมคือทำให้บุคคลรู้สึกปลอดภัยและอบอุ่น ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถูกแยกหรือถูกทอดทิ้งทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว

2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social integration) การสนับสนุนชนิดนี้จะได้จากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมทำให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนหรือมีการรวมพลังทางด้านความคิด กำลังทรัพย์และกำลังบุคคลตามโอกาสอันควร นอกจากนี้ยังมีความห่วงใยและความเข้าใจต่อกันด้วย ได้แก่ ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน หุ่นส่วนหรือผู้มีกิจกรรมร่วมกันทางสังคมต่าง ๆ ถ้าขาดความสัมพันธ์อันนี้จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าถูกแยกจากสังคมและเป็นผลทำให้เกิดการเบียดเบียนต่อการมีชีวิต

3. การได้รับโอกาสในการเลี้ยงดูผู้อื่น (Opportunity for nurturance) เป็นการที่บุคคลมีความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น เกิดความรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น (Being needed) และบุคคลอื่นพึ่งพาได้ ถ้าหากว่าไม่ได้ทำหน้าที่นี้จะทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจรู้สึกว่าคุณชีวิตนี้ไม่สมบูรณ์ วางเปล่า และไร้จุดหมาย

4. การส่งเสริมให้รู้ถึงคุณค่าของตน (Reassurance of worth) เป็นการได้รับการยอมรับซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่สามารถแสดงบทบาททางสังคม (Social role) เช่น การแสดงความสามารถเป็นเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน ความสามารถในการช่วยเหลือเรื่องต่าง ๆ ในครอบครัว บทบาทเหล่านี้จะได้รับการยอมรับในสถาบันครอบครัวหรือกลุ่มเพื่อนได้ ถ้าบุคคลไม่ได้รับการยอมรับก็ย่อมทำให้ความเชื่อมั่นหรือความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง

5. ความเชื่อมั่นในความเป็นมิตรที่ดี (A sense of reliable alliance) กล่าวคือการสนับสนุนชนิดนี้จะได้จากครอบครัวหรือญาติสนิท ซึ่งมีความคาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกันและกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเคยมีเหยื่อที่ติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าความมั่นคงและถูกทอดทิ้งไว้ที่ฝั่ง

6. การได้รับคำแนะนำชี้แนะ (The obtaining of guidance) เป็นการได้รับความช่วยเหลือทางด้านอารมณ์ในช่วงที่บุคคลตกอยู่ในภาวะตึงเครียดเกิดวิกฤตการณ์ทางอารมณ์และจิตใจ ทำให้บุคคลต้องการคำปลอบใจ คำปลงใจ คำแนะนำ คำชี้แจงหรือการแนะนำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผ่อนคลายภาวะตึงเครียดที่บุคคลประสบอยู่ การสนับสนุนชนิดนี้มักจะได้จากบุคคลที่ตนรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่ศรัทธา ถ้าขาดการสนับสนุนชนิดนี้จะทำให้บุคคลรู้สึกท้อแท้สิ้นหวัง

Cobb (1976) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) การที่บุคคลรับรู้ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความรัก ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ไว้วางใจกัน และพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ

2. การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่า (Esteem support) การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่า มีผู้อื่นยอมรับและเห็นคุณค่า หรือความสามารถของตนเองได้รับการเชื่อถือจากสมาชิกในสังคม ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง

3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support) การที่บุคคลรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกในเครือข่ายสังคม ซึ่งมีความผูกพันซึ่งกันและกัน ทั้งที่เป็นแบบร่วมกันโดยทั่วไป คือมีความรู้สึกว่าคุณค่าทุกคนในเครือข่ายสังคมมีข้อมูลข่าวสารร่วมกัน และในแบบแบ่งปัน คือมีความรู้สึกว่าคุณค่าแต่ละคนรู้ว่า สมาชิกคนอื่นทุกคนทราบข้อมูลด้วย เช่นเดียวกับตนเอง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในเครือข่ายสังคมและเข้าร่วมประสบการณ์หรืองานเดียวกันเพื่อให้เกิดจุดมุ่งหมายเดียวกัน เกิดความมั่นคงในการเป็นสมาชิกของสังคม

Kahn (1979) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนทางอารมณ์และความคิด เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ในทิศทางบวก หรือเป็นความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งแสดงออกในรูปของความผูกพันการยอมรับ ความเคารพและความรัก
2. การสนับสนุนยอมรับพฤติกรรม เป็นการแสดงความเห็นด้วย การยอมรับในความถูกต้องเหมาะสมในพฤติกรรมการแสดงออก และความคิดเห็นของบุคคลอื่น
3. การให้ความช่วยเหลือ เป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านสิ่งของหรือความช่วยเหลือโดยตรง ด้านสิ่งของ เงินทอง ข้อมูลข่าวสาร หรือการให้เวลาแก่กัน

House (1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ชนิด ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) หมายถึง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ การดูแลเอาใจใส่ การได้รับความรักและความไว้วางใจ
2. การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของและบริการ (Instrumental support) เป็นการช่วยเหลือบุคคลโดยตรงกับความต้องการในเรื่องเกี่ยวกับงาน คอยให้ความช่วยเหลือในรูปแบบของเงิน วัสดุสิ่งของต่างๆ และแรงงาน
3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Information support) หมายถึง การช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เช่น การดักเตือน การให้คำปรึกษา การให้ความรู้ ข้อเสนอแนะต่างๆ
4. การสนับสนุนด้านการเปรียบเทียบและประเมินคุณค่า (Appraisal support) หมายถึง การช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลมีการประเมินเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่นในสังคมเพื่อให้เกิดความเข้าใจว่ามีผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันที่ตนเองสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำให้ทราบว่าภาระกระทำของตนเองนั้นอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่สังคมนั้นกำหนดหรือไม่ เช่น การได้รับข้อมูลย้อนกลับ การเห็นพ้องและการยอมรับพฤติกรรมผู้อื่น เพื่อนำไปใช้ประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติ

Thoits (1982 อ้างถึงในสุภาพ ปิ่นทอง 2549) แบ่งการสนับสนุนทางด้านสังคมออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ (Socioemotional aid) คือการให้ความรัก ความห่วงใย ความเข้าใจ การได้รับการยอมรับและการได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่าจากบุคคลที่สำคัญต่อตนเอง
2. การสนับสนุนด้านสิ่งของและแรงงาน (Instrumental aid) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน สิ่งของ แรงงาน การให้คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารจากครอบครัว

Jacobson (1986) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือที่ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจ และเชื่อว่ามิบุคคลเคารพนับถือ ให้ความรักและดูแลเอาใจใส่
2. การสนับสนุนด้านสติปัญญา เป็นการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ความรู้ หรือคำแนะนำ ที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นกับตนเอง และช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
3. การสนับสนุนด้านสิ่งของ เป็นการสนับสนุนด้านสิ่งของและการบริการต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

Pender (1996 อ้างถึงในสำราญ ดวงสว่าง 2547) ได้แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริม ให้กำลังใจ และช่วยเหลือเมื่อมีเหตุการณ์ที่ทำให้ไม่สบายใจ
2. การช่วยเหลือทางด้านสิ่งของ แรงงาน หมายถึง การช่วยเหลือทั้งสิ่งของ และแรงงาน โดยเฉพาะงานบางอย่าง เช่น การเตรียมอาหาร การรับ - ส่งเด็ก
3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การช่วยเหลือพูดคุย บอกเล่า ข้อมูลต่างๆ และช่วยให้ทราบว่าจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นได้อย่างไร
4. การได้รับการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลอื่นช่วยทำให้ตระหนักว่าตนเองมีความสามารถและศักยภาพเพียงพอ

กล่าวโดยสรุป จากที่มีผู้แบ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมข้างต้น สามารถแบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ เป็นข้อมูลที่บุคคลรับรู้ที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีการเห็นอกเห็นใจกัน มีการมอบความรัก ความไว้วางใจแก่กัน ซึ่งเกิดจากการมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกัน มีความผูกพันกัน และพร้อมจะให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่างๆ
2. การสนับสนุนด้านสิ่งของและแรงงาน เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านสิ่งของ ด้านการเงิน แรงงาน และการให้คำแนะนำต่างๆ
3. การสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่า เป็นการได้รับการยอมรับ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการแสดงบทบาททางสังคม มีผู้อื่นรับรู้และเห็นคุณค่าหรือความสามารถของตนเองได้รับความเชื่อถือจากกลุ่มทางสังคม

4. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นความช่วยเหลือที่สามารถนำไปแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ เช่น การพูดคุย ให้คำแนะนำ ตักเตือน หรือการบอกเล่าข้อมูล ข่าวสารต่างๆ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมเฉพาะด้านอารมณ์ เพียงด้านเดียวตามแนวคิดของ House (1981)

### 1. แหล่งของการสนับสนุนทางสังคม

นักวิชาการหลายท่านได้แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

House (1981) ได้แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงาน (Work- related source of support) หรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ หมายถึงกลุ่มที่ให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จึงมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจงประเภทใด ประเภทหนึ่งเป็นส่วนมาก เช่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. แหล่งของการสนับสนุนทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Nonwork source of support) หรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น คู่สมรส บิดา มารดา ญาติสนิท เพื่อนบ้าน เป็นต้น

Kaplan (1984 อ้างถึงในฉัตรพงษ์ อนุวัตรชรรยง 2540) ได้แบ่งแหล่งที่มาของการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ

1. กลุ่มปฐมภูมิ (Primary groups) เป็นกลุ่มขนาดเล็กที่มีสมาชิกของกลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์แบบเผชิญหน้ากัน อย่างไม่เป็นทางการ มีความใกล้ชิดผูกพันกันเป็นการส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว เครือญาติ และกลุ่มเพื่อน กลุ่มปฐมภูมิเป็นแหล่งที่ให้การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และการยอมรับบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ให้ความเป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุข และแลกเปลี่ยนสิ่งที่น่าสนใจอื่นๆ ระหว่างกัน

2. กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary groups) เป็นกลุ่มที่อาจมีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก แต่การมารวมกันมีขึ้นเพื่อทำงานบางอย่างตามวัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์จึงเป็นแบบทางการ ตามบทบาทการทำงานของบุคคล โดยไม่เน้นความเป็นส่วนตัว เช่น ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มสมาคม หรือสโมสรต่างๆ

Pender (1996 อ้างถึงในสำราญ ดวงสว่าง 2547) ได้แบ่งกลุ่มบุคคลตามระบบสนับสนุนทางสังคมเป็น 5 ระบบ คือ

1. ระบบสนับสนุนตามธรรมชาติ เป็นแหล่งสนับสนุนจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ซึ่งถือว่ามีค่ามากที่สุดเพราะมีบทบาทตั้งแต่วัยเด็ก และเป็นแหล่งที่ถ่ายทอดค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม การปฏิสัมพันธ์ และประสบการณ์ต่างๆในชีวิต

2. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน เป็นการสนับสนุนที่ได้รับจากบุคคลที่มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการที่จะค้นหาความต้องการ และสามารถติดต่อชักจูงได้โดยง่าย ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ และสามารถปรับตัวได้อย่างดีในสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆในชีวิต

3. ระบบการสนับสนุนด้านศาสนาหรือแหล่งอุปถัมภ์ต่างๆ เป็นแหล่งที่จะช่วยให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยน ความเชื่อ ค่านิยม คำสอน คำแนะนำเกี่ยวกับวิถีการดำรงชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ได้แก่ พระ นักบวช ผู้ปฏิบัติธรรม

4. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพด้านสุขภาพ เป็นแหล่งการสนับสนุนแห่งแรกที่ทำให้ความช่วยเหลือยามเจ็บป่วย ซึ่งจะมีความสำคัญต่อเมื่อการสนับสนุนที่ได้รับจากครอบครัว เพื่อนสนิท และกลุ่มเพื่อนไม่เพียงพอ

5. ระบบการสนับสนุนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ เป็นการสนับสนุนจากกลุ่มบริการอาสาสมัคร กลุ่มช่วยเหลือตนเอง เป็นกลุ่มที่เป็นสื่อกลางที่ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ในทางที่ส่งเสริมให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆในชีวิต

จิริยาวัตร คมพักษณ์ (2531 อ้างถึงในสุภาพ ปิ่นทอง 2549) แบ่งแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม ออกเป็นประเภทใหญ่ๆได้ 2 ประเภท

1. กลุ่มสังคมปฐมภูมิ ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน
2. กลุ่มสังคมทุติยภูมิ ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน กลุ่มวิชาชีพ และกลุ่มสังคมอื่นๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าแหล่งของการสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ แหล่งการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน กลุ่มนี้จะมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ มีการรวมตัวกันเพื่อทำงานบางอย่างตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขึ้น โดยไม่เน้นความเป็นส่วนตัว เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ส่วนแหล่งการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จะเป็นกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน เป็นการส่วนตัวเช่น บิดา/มารดา คู่สมรส พี่/น้อง ญาติสนิท เพื่อนสนิท ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้นำการสนับสนุนทางสังคมจาก 2 แหล่งนี้มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และเพื่อนสนิท



### 1. ระดับของการสนับสนุนทางสังคม

จากการที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมขนาดใหญ่ที่ประกอบไปด้วยบุคคลจำนวนมาก จึงทำให้ความสัมพันธ์ต่าง ๆ มีความแตกต่างกันออกไปในหลายระดับ

Gottlieb (1985 อ้างถึงในฉันทพงศ์ อนุวัตรรชรยง 2540) ได้แบ่งระดับการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับจุลภาค (Micro level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ในระดับบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันอย่างมาก เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างสามีและภรรยาหรือความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ แสดงถึงความรัก ความห่วงใย เป็นการให้การสนับสนุนทางจิตใจ (Affective support) โดยมีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณคือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Maze level) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ในระดับของกลุ่มเครือข่ายทางสังคม โดยการมีความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอของกลุ่มบุคคล เช่น กลุ่มเพื่อน ซึ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมในระดับนี้ได้แก่ การให้ความเป็นมิตร การให้คำแนะนำ การช่วยเหลือด้านวัตถุ การสนับสนุนทางอารมณ์และการยกย่อง

3. ระดับมหภาค (Macro level) เป็นการพิจารณาถึงการมีส่วนร่วมในสังคม ระดับกว้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับสถาบันต่างๆในสังคม เช่น การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการในสังคมโดยทั่วไป

จากคำจำกัดความของระดับการสนับสนุนทางสังคมสรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมมี 3 ระดับ คือระดับจุลภาค เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก เช่นความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว ระดับกลุ่มเครือข่าย เป็นความสัมพันธ์ในกลุ่มเครือข่ายทางสังคม เช่นกลุ่มเพื่อน ซึ่งอาจจะได้รับคำแนะนำ หรือการช่วยเหลือด้านต่างๆ และระดับสุดท้ายคือระดับมหภาค เป็นการมีส่วนร่วมในสังคมระดับกว้าง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กับสถาบันต่างๆทางสังคม

### 1. การสนับสนุนทางสังคมกับการทำงาน

จากการศึกษาของชัยยุทธ กลีบบัวและ พรรณระพี สุทธิวรรณ (2552) พบว่า การสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน คือ ลักษณะข้อมูลที่คุณได้รับแล้วทำให้คุณ ๆ นั้น มีความเชื่อว่าคุณได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้วยความรัก ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการสื่อสารและมีพันธะสัญญาร่วมกันในการทำงาน เมื่อพนักงานมีการรับรู้ว่าเป็นองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสาร

ร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานกับพนักงาน และเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ และได้รับปฏิบัติอย่างมีคุณค่าในที่ทำงาน จะส่งผลทำให้พนักงานมีพลังและกำลังใจในการทำงาน คลายความรู้สึกอ่อนล้าที่เกิดจากการทำงาน มีเรี่ยวแรงในการดำเนินชีวิต และส่งผลทำให้พนักงาน มีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรและการทำงาน ซึ่งทัศนคติด้านบวกนี้จะช่วยป้องกันลดความเครียด ที่เกิดขึ้นกับพนักงานทำให้พนักงานทำงานด้วยใจมากขึ้น ไม่ทำตัวออกห่างจากงาน ไม่มองคนอย่าง เย็นชาเหมือนเป็นเพียงวัตถุอย่างหนึ่งในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า รวมไปถึงไปถึงผู้ที่มาติดต่อในงานด้วย และสุดท้ายเมื่อพนักงานมีพลังใจพล้งกายในการทำงาน และมีใจในการทำงาน ไม่แสดงความเย็นชาต่อบุคคลรอบข้าง การทำงานของพนักงานก็จะดี มีคุณภาพไปด้วย ส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสามารถในการทำงาน มีคุณค่า รู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้า ในอาชีพ รู้สึกว่างานที่ทำลงไปมีความคุ้มค่า และทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ในที่สุด นอกจากการสนับสนุนทางสังคมจะช่วยป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ โดยตรงแล้ว การสนับสนุนทางสังคมยังช่วยป้องกันและลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทางอ้อม โดยผ่านการมองโลกในแง่ดีอีกด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า การรับรู้ว่ามีองค์กรที่พวกเขาทำงานอยู่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารร่วมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานกับพนักงาน และเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่และได้รับปฏิบัติ อย่างมีคุณค่าในที่ทำงาน ดังที่กล่าวไปในข้างต้นจะไปกระตุ้นลักษณะด้านบวกเฉพาะของบุคคล อย่างการมองโลกในแง่ดีให้เกิดขึ้น โดยการสนับสนุนทางสังคมจะไปสร้างประสบการณ์ในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน เช่น เมื่อพนักงานประสบกับปัญหา พนักงานจะมีความเชื่อว่าตนเอง สามารถจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ โดยมั่นใจว่าเมื่อใดที่ตนต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น ผู้อื่นจะช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือกำลังใจอย่างแน่นนอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์ (2541) ที่ศึกษาเรื่องอิทธิพลของความเชื่อในการควบคุม พฤติกรรม การจัดการปัญหา และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมสูง จะรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์ และลดคุณค่าความเป็นบุคคลต่ำ ส่วนผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมน้อย จะรู้สึกว่าคุณค่าตนไม่ประสบความสำเร็จ เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน รู้สึกอ่อนล้าในอารมณ์ และลดคุณค่าความเป็นบุคคลสูง การศึกษาของ ชูริพร วิเศษศักดิ์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องการสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 พบว่า การสนับสนุนทางสังคม โดยรวมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เป็นความสัมพันธ์ในทางบวกเมื่อพิจารณาจากแหล่งการสนับสนุนทางสังคม

พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณระพี สุทธิวรรณ (2552) พบว่าการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมในทิศทางลบต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการมองโลกในแง่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อการมองโลกในแง่ดีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนทางสังคมมีบทบาทในการป้องกันหรือลดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่เกิดขึ้นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลชีวิตการทำงาน

### 2.1 ความเป็นมาของสมดุลชีวิตการทำงาน

เกษมศิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) ได้สรุปความเป็นมาของสมดุลชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ความเป็นมาของประเด็นสมดุลชีวิตการทำงานนั้นเริ่มขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ในสหรัฐอเมริกาที่มีกระแสความตื่นตัวเรื่องสิทธิและความรับผิดชอบของข้าราชการต่อสังคม มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันด้านโอกาสของผู้ใช้แรงงาน ในช่วงปี ค.ศ. 1969-1974 เริ่มมีแรงงานผู้หญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น จึงทำให้มีการปรับเปลี่ยนนโยบายการสรรหาคัดเลือก การจ้างงาน และการชำระรักษาพนักงานโดยคำนึงถึงประเด็นผู้หญิง สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หลังจากนั้นก็มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ โดยในปี ค.ศ. 1973 Ted Mills ประธานบริษัท TMB ได้ตั้งศูนย์คุณภาพชีวิตการทำงานแห่งประเทศไทย (The America Center for Work Life) ขึ้น ในปี ค.ศ. 1974 มีการจัดประชุมระดับนานาชาติโดยศูนย์เพิ่มผลผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงานแห่งชาติ (Nation Center for Productivity and Quality of Working Life : NCPQWL) ในสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาวิจัยประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระยะเวลาเดียวกันองค์กรต่าง ๆ ก็มีการจัดตั้งศูนย์ดำเนินการเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอีกหลายแห่งและในปี ค.ศ. 1980 มีการจัดประชุมนานาชาติเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่เมืองโทรอนโด ประเทศแคนาดา ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างกว้างขวางทั้งในสหรัฐอเมริกา แคนาดา และยุโรป

ประเทศทางตะวันตกให้ความสนใจต่อชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 และมีการศึกษาวิจัยในประเด็นนี้มาตลอด โดยใช้คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งมุ่งเน้นให้พนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข โดยให้คำจำกัดความของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน (เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มีผู้นำที่ดี เป็นต้น) และปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรม ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับการประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น) จากคำจำกัดความของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญแก่การจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานในที่ทำงานเพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวของพนักงาน ต่อมาจึงมีแนวคิดที่จะสนับสนุนให้พนักงานมีชีวิตและครอบครัว (Life and family) ที่มีความสุขพร้อม ๆ กับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งเรียกว่ามีสมดุลชีวิตการทำงาน และคำว่าสมดุลชีวิตการทำงาน (Work life balance or quality of work life) เริ่มนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1986

ดังที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสมดุลชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเห็นได้จาก Walton (1974 อ้างถึงในสุภาภรณ์ พลสงคราม 2553) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับสังคม สำหรับ Huse, Cumming (1980 อ้างถึงในสุทิน ไชยรินทร์ 2549) เขาได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ เช่นกัน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม นอกจากนี้

## 2.2 ความหมายของสมดุลชีวิตการทำงาน

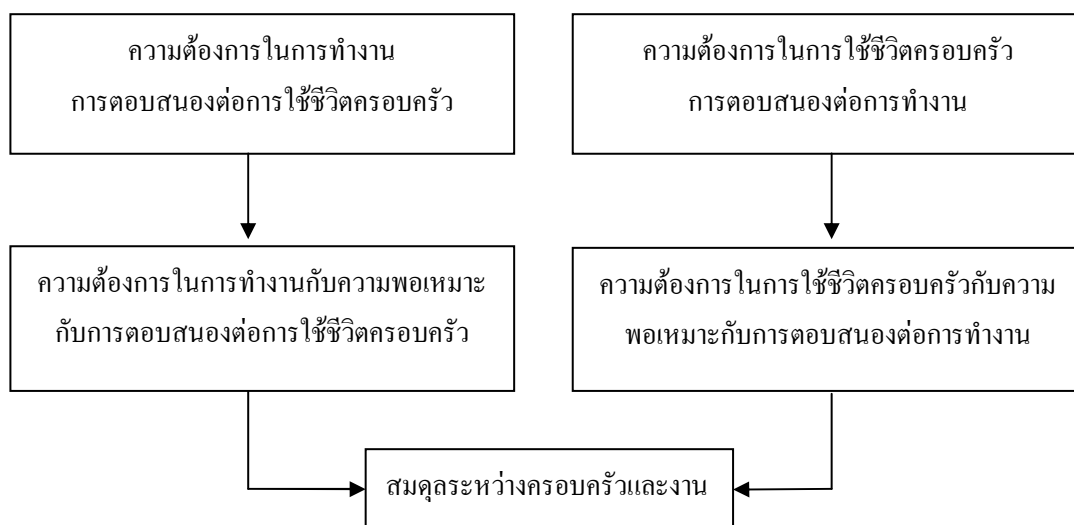
Walton (1974 อ้างถึงในสุภาภรณ์ พลสงคราม 2553) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นบทบาทของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อน และเวลาสำหรับครอบครัว

Huse ,Cumming (1980 อ้างถึงในสุทิน ไชยรินทร์ 2549) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

Edward, Rothbard (2000) ให้ความหมายว่า สมดุลชีวิตการทำงาน คือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตการทำงานก็ตาม คนส่วนใหญ่ก็ไม่อาจรับรู้ถึงความสมดุลนั้นได้ แต่ถ้าหากว่ามีความไม่สมดุลหรือมีความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่น เมื่อรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากการทำงาน ก็จะรู้สึกถึงความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวเกิดขึ้น

Lockwood (2003 อ้างถึงในจันเนียร จวงตระกูล 2554) กล่าวว่า ความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องอาจมองแตกต่างกันออกไป เช่น ด้านลูกจ้างอาจมองว่าเป็นปัญหาในการจัดการความรับผิดชอบในภาระงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นความท้าทายในการสร้างค่านิยมที่สนับสนุนองค์การในขณะที่พนักงานสามารถเน้นที่การทำงานของตนได้ในการทำงาน ความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นอาจมองในแง่ของการจัดโครงการทั้งด้านการเงิน ด้านสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทน และบริการแก่พนักงาน เพื่อให้ทางเลือกแก่พนักงานในการจัดการความรับผิดชอบงานและความรับผิดชอบส่วนตัว

Voydanoff (2005) สมดุลชีวิตการทำงาน คือ การประเมินว่าการตอบสนองต่อการใช้ชีวิตครอบครัวและการตอบสนองต่อการทำงานมีความเพียงพอต่อความต้องการในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงานหรือไม่ ซึ่งคุณภาพและความกลมกลืนระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อการตอบสนองต่อการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน พร้อม ๆ กับการตอบสนองต่อการทำงานก็มีความเพียงพอต่อความต้องการในการใช้ชีวิตครอบครัว ดังนั้นสมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้ความต้องการสมดุลกับการตอบสนอง ดังแสดงในภาพประกอบที่ 2



**ภาพประกอบที่ 2** การกำหนดการทำงานและการใช้ชีวิตครอบครัวให้สมดุลกับความต้องการ  
ในการทำงานและความต้องการในการใช้ชีวิตครอบครัว

ที่มา : Voydanoff (2005)

Blyton et al. (2006 อ้างถึงในพิชิต เทพวรรณ 2553) อธิบายว่าสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลได้ประสบความสำเร็จในบทบาทระหว่างการใช้ชีวิตกับการทำงาน หรือเป็นการบูรณาการของชีวิตกับการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต อันก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยรวมและเกิดความตึงเครียดเพียงเล็กน้อย จากสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความต้องการในบทบาทที่ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยถือได้ว่าเป็นแนวคิดที่ดึงเอาความสามารถของคนทำงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมถึงการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม การปรับโครงสร้างการทำงาน (Work structure) การปรับปรุงงานให้นำมาทำขึ้น (Job enrichment) นวัตกรรมการให้รางวัล (Innovative reward system) เพื่อให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตลอดจนเป็นการปรับโครงสร้างของการทำงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และโครงสร้างของสังคมภายใต้บริบทของการทำงาน ทั้งนี้เพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการสร้างความก้าวหน้าในงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง Fesher-McAuley et al. 2003 อ้างถึงใน Hayman 2005 ได้กล่าวว่า สมดุลชีวิตการทำงานจะประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (WIPL: Work interference with personal life.) ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน (PLIW: Personal life interference with work.) และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (WPLE: Work/personal life enhancement.)

ภาณุภาคย์ พงศ์ติชชาติ (2549) ได้สรุปไว้ว่า แม้เรื่อง Work Life Balance (WLB) จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แต่การตีความหมายคำว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ก็มักแตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่างๆ เพราะแต่ละคนมีความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันไปตามแต่สภาพชีวิตของแต่ละคน ข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้คนในสหราชอาณาจักรครั้งหนึ่ง แสดงให้เห็นว่า คนเข้าใจความหมายของ WLB แตกต่างกันไปอย่างหลากหลาย ตั้งแต่การไม่ปะปนกันของชีวิตที่ทำงานกับชีวิตที่บ้าน คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไปถึงการปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

อย่างไรก็ดี แม้ความหมายของคำว่า สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการตีความของบุคคลต่างๆ แต่ในการศึกษาเรื่องนี้ในบริบทที่แตกต่างกัน ก็ได้มีหน่วยงานหรือองค์กรบางแห่งกำหนดความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (WLB) อย่างเป็นทางการไว้ เช่น

- Work life balance network แห่งสหราชอาณาจักรให้ความหมายของ WLB ว่า คือ ความสมดุลระหว่างภาระผูกพันทางด้านการงาน กับภาระด้านอื่น และการมีทางเลือก

- State services commission แห่งประเทศนิวซีแลนด์ ให้ความหมายของ WLB ว่า คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเพื่อยังชีพกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น บทบาทการเป็นสมาชิกของครอบครัวและชุมชน การสันทนาการ และการพัฒนาตนเองทางด้านต่างๆ ของพนักงาน

- Alliance for work-life progress แห่งสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย WLB ว่า คือ การที่องค์กรมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และปรัชญา ที่มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการงานและชีวิตที่บ้าน

สำหรับในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย มีการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานของรัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. 2548 และได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง โดยทั่วไปปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลก็คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้กำหนดนิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

Chan (2010) สมดุลชีวิตประกอบด้วยหลาย ๆ ส่วน เช่น งาน สุขภาพ ครอบครัว การเงิน และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หลายๆ อย่างที่กล่าวมาจะต้องมีความสัมพันธ์กันความสำเร็จของชีวิตและงานจะทำให้ชีวิตมีความสุขสานผลิตผลิต อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญ

ของชีวิต ที่จะช่วยให้ชีวิตมีส่วนเติมเต็ม มีคุณค่า และสิ่งเหล่านี้จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไปไม่ได้ งานเป็นส่วนประกอบที่ทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ ดังแสดงในภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบที่ 3 สมดุลชีวิตการทำงาน

ที่มา: Chan 2010

ทั้งนี้สมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life balance) ไม่ได้หมายความว่าชีวิตและงาน จะมีความสมดุลเท่าๆ กันแบบ 50-50 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลก็อาจมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวจะต้องเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน นั่นก็คือ การให้ความสำคัญกับทั้งสมดุลชีวิตการทำงานและสมดุลชีวิตส่วนตัวให้มีความครอบคลุม ดังนั้น การบรรลุผลในด้านใดด้านหนึ่งจะไม่สำเร็จ ถ้าไม่ได้รับการยอมรับจากอีกด้านด้วย (เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ 2551, Chan 2010)

Gallagher (2011) กล่าวว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงาน คือ การแยกระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มันเป็นขอบเขตที่สร้างขึ้นระหว่างอาชีพหรือธุรกิจและทุกส่วนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึงครอบครัว การออกกำลังกาย สุขภาพ ชุมชนและมิตรภาพ

Heathfield (2011) กล่าวเพิ่มเติมว่า สมดุลชีวิตการทำงานเป็นความพยายามที่สนับสนุนให้พนักงานสามารถที่จะใช้เวลาและพลังงานของเขาหรือเธอระหว่างงานและองค์ประกอบอื่นๆ ที่มีความสำคัญในชีวิต เป็นการให้ความพยายามของบุคคลเพื่อที่จะใช้เวลาร่วมกับครอบครัว เพื่อน การสัมพันธ์ในชุมชน สังคม สุขภาวะ การดูแลตัวเองและกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ ในแต่ละวันใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน การสร้างสมดุลการทำงานควรได้รับการดูแลจากเจ้าของกิจการ



ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้นักงานสร้างสมดุลชีวิตได้ง่ายขึ้น

กล่าวโดยสรุป สมดุลชีวิตการทำงานคือ การจัดการบทบาทด้านต่าง ๆ ของการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนบุคคลให้มีความเหมาะสมกันหรือมีคุณภาพ โดยที่บทบาทหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ระหว่างงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่มีความขัดแย้งกัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาสมดุลชีวิตการทำงานใน 3 ด้าน คือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (Fesher-McAuley et al. 2003 อ้างถึงใน Hayman 2005)

## 2. □ประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ (2551) ได้สรุปถึงประโยชน์ของสมดุลชีวิตไว้ดังนี้

ปัจจุบันนี้มีหลักฐานที่ค่อนข้างแน่ชัดว่าองค์กรจะได้รับประโยชน์หลายประการจากการมีนโยบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน (Work life balance policy) และได้กำหนดเป็นนโยบายหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พร้อมๆกับการออกแบบงานที่ส่งเสริมให้พนักงานใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ประโยชน์จากการที่พนักงานมีสมดุลชีวิตการทำงาน มีรายงานการศึกษามากมาย แต่การประเมินผลประโยชน์ของโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานที่มีต่อพนักงานและองค์กรยังทำได้ค่อนข้างยาก เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายของนโยบายและโปรแกรมที่ใช้ของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามรายงานจากการสำรวจบริษัทในสหรัฐอเมริกาที่มีโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานในปี 1995 จำนวน 107 บริษัท พบว่า ร้อยละ 60 ของบริษัท มีความเห็นว่าโปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานมีผลดีต่อบริษัท เช่นทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นสถานที่ทำงานที่ดี มีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัท มีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น และร้อยละ 40 เชื่อว่าโปรแกรมนี้จะช่วยให้ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น เมื่อศึกษาถึงผลประโยชน์ของสมดุลชีวิตการทำงาน พบว่ามีประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรหลายประการ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีรายงานมากมายส่วนใหญ่ พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

2. เพิ่มความผาสุกของพนักงาน พนักงานที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีความสุขในชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน ได้แก่ มีความสุขในการทำงาน

มากกว่า มีความพึงพอใจในอาชีพมากกว่า มีความพึงพอใจในชีวิตมากกว่า มีความเครียดในงานน้อยกว่า มีความตั้งใจจะหยุดงานน้อยกว่า มีสุขภาพกายและอารมณ์ดีกว่า

3. พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพเพิ่มขึ้น มีรายงานการศึกษาที่ค่อนข้างชัดเจนว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการทำงานกับผลิตภาพของบริษัท พบว่าบริษัทที่มีสมดุลชีวิตการทำงานจะมีการเติบโตของยอดขาย การเติบโตของสินทรัพย์ ผลตอบแทนจากสินทรัพย์ และกำไรสูงกว่าบริษัทที่ไม่มีสมดุลชีวิตการทำงาน การมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้ผลิตภาพของพนักงานและองค์กรเพิ่มขึ้น เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ คือ โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานเป็นกิจกรรมที่มีการปรับเปลี่ยนการทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ทำให้การสื่อสารและการประสานงานระหว่างพนักงานดีขึ้น ทำให้มีการบูรณาการของงานทุก ๆ แผนกอย่างดี จึงส่งผลให้ผลิตภาพโดยรวมเพิ่มขึ้น เหตุผลที่สองคือ โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานหลายกิจกรรมเป็นกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน เช่น เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น สวัสดิการที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โปรแกรมการดูแลสุขภาพในครอบครัว หรือการอำนวยความสะดวกต่างๆแก่พนักงาน เป็นต้น โปรแกรมเหล่านี้จะตอบสนองความต้องการของพนักงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน จึงมีผลิตภาพสูงขึ้น เหตุผลสุดท้ายคือ โปรแกรมสมดุลชีวิตการทำงานทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นจึงมีผลิตภาพสูงขึ้น

4. สนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีหลักฐานจากรายงานการศึกษามากมายที่สนับสนุนว่าองค์กรที่มโนบายด้านสมดุลชีวิตการทำงาน จะช่วยส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพสามารถชำระรักษาพนักงานไว้ได้ อัตราการขาดงาน ลาออกลดลง พนักงานมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นผูกพันจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเสมอภาคในงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน

The benefit of work/life initiative (2004 อ้างถึงในสุกัญญา ตันนวรรณ์สกุล 2547) ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่องค์กรและตนเอง อาทิเช่น สามารถลดอัตราการป่วยและหยุดงานของพนักงานในองค์กร ช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถรักษาผู้ที่มีความสามารถให้อยู่ในองค์กร นอกจากนี้จะทำให้ตนเองมีความสุข กล่าวได้ว่า จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. รักษาพนักงานในองค์กร
3. ลดอัตราการขาดงาน
4. ลดอัตราการเข้า ออก ของพนักงาน

5. ทำให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ

6. พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

5 steps to better work life balance(2004 อ้างถึงในสุกัญญา ตันวนรัตน์สกุล 2547)

เรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

ผลประโยชน์ต่อองค์กร

1. เพิ่มความสามารถในการผลิตของพนักงาน
2. การทำงานเป็นทีมและการติดต่อสื่อสารดีขึ้น
3. เพิ่มพูน ขวัญ กำลังใจแก่พนักงาน
4. ลดความเครียดที่เกิดในองค์กร

ผลประโยชน์แก่ตัวพนักงาน

1. เพิ่มความสมดุลให้กับชีวิต
2. พนักงานมีความเข้าใจว่าอะไรคือความสมดุลชีวิตของแต่ละคน
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. ปรับปรุงความสัมพันธ์ทั้งที่เกี่ยวกับงานและสิ่งอื่นๆ
5. ลดความตึงเครียด

สรุปได้ว่าสมดุลชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น ความเครียดในการทำงานน้อยลง มีสุขภาพกายและอารมณ์ที่ดีขึ้น ทำให้พนักงานและองค์กรมีผลิตภาพที่เพิ่มขึ้น และยังช่วยส่งเสริมกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### □ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิตการทำงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งสามารถสรุปกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2554)

#### □ 1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2 □ □ 1

#### หมวด 2 การใช้แรงงานทั่วไป

มาตรา 2 □ □ 1 ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้น

แล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

**มาตรา 2** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานเว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

**มาตรา 2** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็นโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

**มาตรา 26** ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา 27** ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

**มาตรา 28** ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดารหรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

**มาตรา 29** ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

**มาตรา ๓๐** ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าว ให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมานายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้

นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้

สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

**มาตรา 1** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

**มาตรา 2** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปนายจ้างอาจให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการ ในกรณีที่ลูกจ้างไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

ในกรณีที่นายจ้างจัดแพทย์ไว้ ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

วันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตามมาตรา 41 มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามมาตรา นี้

**มาตรา 3** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

**มาตรา 4** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

**มาตรา 5** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

**มาตรา 6** ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

**มาตรา 7** ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่ากฎหมายเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญกับลูกจ้าง เพราะเป็นกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง กฎหมายนี้จะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งจะทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ลูกจ้างมีเจตนาที่ดีต่อนายจ้างที่ไม่เอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

## □ บริบทเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม

### □.1 บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย

ผลสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550 เป็นผลการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานประกอบการทุกประเภท ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาลของทั่วราชอาณาจักรซึ่งได้ดำเนินการระหว่างปี 2549-2550 สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2554)

1. จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามภาค พบว่า มีจำนวนสถานประกอบการทั่วประเทศทั้งสิ้นประมาณ 2.2 ล้านแห่ง ในจำนวนนี้เป็นสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณร้อยละ 30.3 สถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือและภาคกลาง มีประมาณร้อยละ 18.2 และ 15.5 ตามลำดับ สำหรับสถานประกอบการในภาคใต้และกรุงเทพมหานคร มีประมาณร้อยละ 14.5 และ 13.5 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในปริมาตรผลมีสัดส่วนต่ำที่สุด คือประมาณร้อยละ 8.0

2. จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากประเภทกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35.3) เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการขายปลีก (ยกเว้นยานยนต์และรถจักรยานยนต์) รวมทั้งการซ่อมแซมของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน รองลงมาประมาณร้อยละ 21.1 เป็นสถานประกอบการที่ดำเนินกิจกรรมการผลิต สถานประกอบการที่ดำเนินกิจการเกี่ยวกับโรงแรมและภัตตาคาร มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 11.6 สำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้นแต่ละประเภท มีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 9.0

3. ขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งวัดด้วยจำนวนคนทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 1-15 คน ประมาณร้อยละ 97.1 สถานประกอบการที่มีคนทำงาน 16-25 คน มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 1.1 สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 51-200 คน และ 31-50 คน มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 0.7 และ 0.6 ตามลำดับ ส่วนสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า 200 คน) มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 0.3 และ 0.2 ตามลำดับ

4. คนทำงานและลูกจ้างในสถานประกอบการ พบว่า จำนวนคนทำงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการทั่วประเทศ มีทั้งสิ้นประมาณ 10.6 ล้านคน ในจำนวนนี้ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 43.3) ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีคนทำงาน 1-15 คน รองลงมาประมาณร้อยละ 31.7 ปฏิบัติงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่ (คนทำงานมากกว่า

200 คน) สำหรับสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน มีสัดส่วนของคนทำงานต่ำที่สุดคือ ประมาณร้อยละ 1.8 ในด้านการจ้างงาน พบว่า มีการจ้างงานทั้งสิ้นประมาณ 7.1 ล้านคน โดยมีการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดใหญ่มากที่สุด ประมาณร้อยละ 44.4 รองลงมาเป็นการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณร้อยละ 22.4 ส่วนสถานประกอบการที่มีคนทำงาน 26-30 คน มีการจ้างงานต่ำที่สุดเพียงร้อยละ 2.3

เมื่อพิจารณาตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่าคนทำงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 47.1) ปฏิบัติงานในกิจกรรมธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ รองลงมาปฏิบัติงานในกิจกรรมการผลิตประมาณร้อยละ 44.0 สำหรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ได้แก่กิจกรรมด้านโรงพยาบาล การขนส่งทางบกฯ และการก่อสร้าง แต่ละกิจกรรมมีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 4.0 ด้านการจ้างงาน พบว่า มีลูกจ้างมากกว่าครึ่งหรือร้อยละ 53.6 ปฏิบัติงานอยู่ในกิจกรรมการผลิต รองลงมาประมาณร้อยละ 35.9 เป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในกิจกรรมธุรกิจทางการค้าและธุรกิจทางการบริการ

## ๒.2 บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในภาคใต้

ผลจากสำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2550 สามารถสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2554)

จำนวนสถานประกอบการ จำแนกตามหมวด มีจำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในภาคใต้ทั้งสิ้น ประมาณ 36,671 แห่ง อุตสาหกรรมที่สำคัญในภาคนี้ ได้แก่การผลิตเครื่องแต่งกายและการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม โดยมีสถานประกอบการด้านนี้ ร้อยละ 28.1 และ 25.4 ตามลำดับ นอกจากนี้อุตสาหกรรมที่สำคัญในลำดับรองลงไป ได้แก่ การผลิตผลิตภัณฑ์ที่ทำจากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์ (ร้อยละ 12.9) อุตสาหกรรมการผลิตไม้ และผลิตภัณฑ์จากไม้ฯ (ร้อยละ 12.2) และอุตสาหกรรมการผลิตเฟอร์นิเจอร์ (ร้อยละ 7.6)

ขนาดของสถานประกอบการ สถานประกอบการส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 96.0 เป็นสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีคนทำงาน 1-15 คน มีสถานประกอบการที่มีคนทำงานมากกว่า 15 คน อยู่เพียงร้อยละ 4.0 หรือ มีจำนวน 1,476 แห่ง ในจำนวนนี้ 371 แห่ง มีคนทำงาน 51-200 คน และที่มีคนทำงานมากกว่า 200 คน มีจำนวน 165 แห่งเท่านั้น

จำนวนคนทำงานและลูกจ้าง ในปี 2549 มีคนทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตที่ตั้งอยู่ในภาคใต้รวมทั้งสิ้นประมาณ 239,513 คน โดยในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างประมาณ 190,768 คน เมื่อจำแนกลูกจ้างตามประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ พบว่า ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 39.5 ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหาร และเครื่องดื่ม รองลงมาอยู่ใน



อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยาง และพลาสติกประมาณร้อยละ 20.8 อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ มีประมาณร้อยละ 14.4 ที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตหมวดอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้นมีสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 8.0

### ๒.๒ บริบทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลา

ปัจจุบันจังหวัดสงขลา มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 2,189 โรงงาน และสามารถจ้างแรงงาน 78,406 คน แยกเป็นคณงานชาย 34,845 คน คณงานหญิง 43,561 คน (สถิติ ณ เดือนตุลาคม 2554) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2554)

จังหวัดสงขลาเป็นจังหวัดที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ เช่น สัตว์น้ำทะเล ยางพารา ฯลฯ จึงก่อให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ มากที่สุดของภาคใต้ ดังนี้ (กระทรวงอุตสาหกรรม 2551)

ขนาดของโรงงาน ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็กซึ่งใช้เงินลงทุนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ล้านบาท มีจำนวน 1,562 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 79.25 ของโรงงานทั้งหมด โรงงานดังกล่าว ได้แก่ โรงสีข้าว โรงกลึง-เชื่อมโลหะ อู่ซ่อมรถยนต์และจักรยานยนต์ ทำอิฐซีเมนต์ บล็อกทำวงกบประตูหน้าต่างจากไม้ และโรงงานผลิตน้ำดื่ม ฯลฯ รองลงมาเป็นโรงงานขนาดกลางใช้เงินทุนมากกว่า 10 ล้านบาท ถึง 100 ล้านบาท มีจำนวน 334 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 16.95 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด โรงงานในกลุ่มนี้ ได้แก่ โรงงานแปรรูปอัดอมน้ำยาไม้ ยางพาราทำแผ่นรมควัน ทำน้ำยางข้น ทำชิ้นส่วนเครื่องเรือนและเฟอร์นิเจอร์จากไม้ยางพารา และทำปลาป่น ฯลฯ สำหรับโรงงานขนาดใหญ่ ใช้เงินลงทุนมากกว่า 100 ล้านบาท มีจำนวน 75 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 3.81 ของโรงงานทั้งหมด เช่น โรงงานผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็ง ทำถุงมือยาง ทำแผ่นปาร์ติเกิลบอร์ด ผลิตกล่องกระดาษลูกฟูก ทำน้ำอัดลม ผลิตกระแสไฟฟ้า และโรงแยกก๊าซ เป็นต้น

อัตราการกระจาย โรงงานส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ มีจำนวน 562 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 28.51 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ อำเภอเมืองสงขลา มีจำนวน 213 โรงงาน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด และลำดับถัดมา ได้แก่ อำเภอรัตนภูมิ อำเภอระโนด อำเภอสะเดา และอำเภอจะนะ มีจำนวน 179, 165, 137 และ 137 โรงงาน ตามลำดับ

อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดสงขลา เป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรเกือบทั้งสิ้น และส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ได้แก่

1. อุตสาหกรรมจากการประมง เช่น ผลิตอาหารทะเลบรรจุกระป๋อง อาหารทะเลแช่แข็งและห้องเย็น ผลิตปลาป่นและอาหารสัตว์

2. อุตสาหกรรมจากยางพารา เช่น ผลิตภัณฑ์ยางแท่ง ยางแผ่นรมควัน น้ำยางข้น ผลิตภัณฑ์มือยาง ถุงมือแพทย์ และอุตสาหกรรมจากไม้ยางพารา เช่น แปรรูป อัด อบน้ำยาไม้ยางพารา ผลิตภัณฑ์เฟอร์นิเจอร์และเครื่องเรือน เครื่องใช้สำนักงาน ผลิตภัณฑ์ปาร์ติเกิลบอร์ด ไม้อัดประสาน

3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องจาก ข้อ 1 และ 2 เช่น อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ป้องกันผลิตภัณฑ์พืชม และกล่องกระดาษลูกฟูก ผลิตภัณฑ์จากพลาสติก ผลิตภัณฑ์กระจกเหล็ก ผลิตภัณฑ์แบบมือเซรามิกส์ ผลิตภัณฑ์น้ำแข็งซอง และอุตสาหกรรมบริการ

4. อุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ผลิตเพื่อสนองความต้องการภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง เช่น ผลิตภัณฑ์อัดลม ผลิตภัณฑ์พีวีซี ผลิตภัณฑ์จากคอนกรีต (เสาเข็ม เสาไฟฟ้า แผ่นพื้นสำเร็จ ท่อคอนกรีตอัดแรง ฯลฯ) เป็นต้น

จากข้อมูลขั้นต้นสรุปได้ว่า จังหวัดสงขลามีโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตประกอบกิจการทั้งสิ้น 2,189 โรงงาน ส่วนใหญ่เป็นโรงงานขนาดเล็ก มีการจ้างแรงงาน 78,406 คน โดยแยกเป็นพนักงานชาย 34,845 คน พนักงานหญิง 43,561 คน และส่วนใหญ่โรงงานตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ โดยมีจำนวนโรงงานทั้งหมด 562 โรงงาน อุตสาหกรรมที่สำคัญของจังหวัดสงขลาส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องจากการเกษตรเกือบทั้งหมด และส่วนมากเป็นอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ได้แก่ อุตสาหกรรมจากการประมง อุตสาหกรรมจากยางพารา อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมจากการประมงและอุตสาหกรรมจากยางพารา และอุตสาหกรรมอื่น ๆ

#### □งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Burke (1988 อ้างถึงในตติยา เอ็มชบุตร 2542) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และผลที่ตามมาในกลุ่มตำรวจ พบว่า การขาดการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว

Thomas, Genster (1955 อ้างถึงในตติยา เอ็มชบุตร 2542) ศึกษาผลกระทบของการสนับสนุนเกี่ยวกับครอบครัวจากองค์การที่มีต่อความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว และความเครียด ในกลุ่มผู้ให้บริการด้านดูแลสุขภาพที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในบ้านด้วยอย่างน้อย 1 คน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวลง

Ahmad (1997) ได้ศึกษาความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และปัจจัยสนับสนุนทางสังคมของเลขานุการหญิง ในประเทศมาเลเซีย โดยเก็บข้อมูลจากเลขานุการ 120 คน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวในระดับที่หลากหลาย ในขณะที่เดียวกันพวกเธอก็ได้พยายามเติมเต็มความต้องการจากความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่มีต่องานและครอบครัว ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีสตรีที่แต่งงานแล้วเพิ่มจำนวนมากขึ้น ซึ่งกลุ่มสตรีเหล่านี้ได้เข้าร่วมในภาคแรงงานและเป็นผู้ที่มีบทบาททั้งในด้านการทำงานและบทบาทในครอบครัวไปพร้อมๆ กัน และพวกเธอมีแนวโน้มที่จะได้รับประสบการณ์ความขัดแย้งระหว่างบทบาทการทำงานและครอบครัวมากขึ้น พวกเธอได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากสามีมากที่สุด รองลงมาคือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาน้อยที่สุด นอกจากนี้พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และจากสามี มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนและญาติไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว

ศศิญา เอ็มซันบุตร (2542) ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า พบว่า การสนับสนุนทางสังคมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน และงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัว พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวโดยรวม ด้านอารมณ์ ด้านการยอมรับ และด้านสิ่งของมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงานและงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นในด้านอารมณ์กับความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัวที่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในครอบครัวด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน และงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในองค์กร พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในองค์กรด้านสิ่งของมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในองค์กรโดยรวม และด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว

โดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน และงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในองค์กรด้านอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัวโดยรวม ความขัดแย้งที่เกิดจากงานเข้าไปขัดขวางครอบครัว อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนทางสังคมจากสมาชิกในองค์กรด้านสิ่งของมีความสัมพันธ์ทางลบกับความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวเข้าไปขัดขวางงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นฤมล ผ่องใส (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 353 คน พบว่า เพศของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว

นียดา ผุยเจริญ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 375 คน พบว่า รายได้ และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ศรัญญา ชัยแสง (2545) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า อายุของบุคลากร ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษ และการได้รับการพัฒนาตนเอง โดยส่วนรวม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

Greenhaus, Collins, Shaw (2003) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของการทำงาน ครอบครัว และคุณภาพชีวิตของลูกจ้างชำนาญการในสายงานด้านการศึกษาและการประเมินองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างการทำงาน ครอบครัวซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสมดุลด้านเวลา (สมดุลด้านเวลาที่ให้ระหว่างงานกับชีวิต) สมดุลด้านการมีส่วนร่วม (สมดุลด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต) และสมดุลด้านความพึงพอใจ (สมดุลด้านระดับความพึงพอใจในงานและชีวิต) พบว่า สำหรับผู้ที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับบทบาทในการทำงานร่วมกับบทบาทที่มีต่อครอบครัว แสดงว่าแท้จริงแล้ว คนผู้นั้นให้เวลากับครอบครัวมากกว่าประสบการณ์การทำงานในการสร้างคุณภาพชีวิตให้เพิ่มขึ้น มากกว่าการสร้างสมดุลให้กับตนเองในทางกลับกัน ประสบการณ์จะเป็นตัวเพิ่มคุณภาพชีวิตให้สูงแก่ผู้ที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงานมากกว่าครอบครัว

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า อายุของพนักงาน

และอายุการปฏิบัติงานด้านธนาคาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุกัญญา ตันวันรัตน์สกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ ที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออก และ นายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 65 คน พบว่า ตัวแปรด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว แต่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยเฉพาะบทบาทหน้าที่ด้านงานอายุมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว ชั่วโมงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับทั้งความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว

ภัทรวุฒิ ตุลยลักษณ์ (2547 อ้างถึงในสุเทพ ปัญญา 2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ระดับชั้นยศ มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะที่ค่อนข้างแตกต่างกันทำให้ความรู้สึกนึกคิดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ส่วนสภาพการบิน สถานภาพการสมรส และพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีความแตกต่างกัน

สุภาณี ฝนทองมงคล (2547 อ้างถึงในสุเทพ ปัญญา 2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ พบว่า เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ

วารภรณ์ พานิชกิจโกศลกุล (2548 อ้างถึงในชนิกานต์ ทิพย์โส 2550) ศึกษาเรื่องความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวของข้าราชการหญิง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัว วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง และแนวทางการประสานบทบาทงานและครอบครัวของข้าราชการหญิง จำนวน 65 คน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน สถานภาพสมรส รวมทั้งจำนวนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานบ้านมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับบทบาทครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ ข้าราชการส่วนใหญ่มีความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความขัดแย้งที่เกิดจากบทบาทครอบครัวขัดขวางบทบาทงาน (Family interfered with work conflict) อยู่ในระดับต่ำ และความขัดแย้งที่เกิดจากบทบาทงานขัดขวางบทบาทครอบครัว (Work interfered with family conflict) อยู่ในระดับปานกลาง

Daalen, Willemsen, and Sanders (2006) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ท่ามกลางแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคมที่มีความแตกต่างกัน โดยเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคม 4 แหล่ง ซึ่งประกอบด้วย กลุ่มสมรส ญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รวมถึงระยะเวลา และความเครียดที่ถูกถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว และจากครอบครัวถ่ายทอดไปสู่งาน ผ่านความขัดแย้งที่มีอยู่ของกลุ่มสมรสที่ทำงานนอกบ้านจำนวน 444 คู่ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งที่มาของการได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว ผลการศึกษา พบว่า เพศหญิง มีระดับความเครียดที่เป็นผลจากความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว มากกว่าเพศชาย การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มสมรสและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันกับความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากครอบครัวไปสู่งาน ในขณะที่เดียวกันไม่พบว่ามีแหล่งที่มาของปัจจัยสนับสนุนทางสังคมใด ๆ เลยที่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากงานไปสู่ครอบครัว การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันในการถ่ายทอดความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว (อิงตามช่วงเวลา) และความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน (อิงตามความเครียด) ทั้งสำหรับผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งแต่เดิมมีการคาดการณ์กันว่าความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงานและครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันระหว่างผู้ชายและผู้หญิง

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งามจิต แต่สุวรรณ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน

ชนิกานต์ ทิพย์โส (2550) ศึกษาเรื่องความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ ซึ่งประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทท่าอากาศยานไทย จำนวน 75 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาโทเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้วเพียงเล็กน้อย กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิต่างกันน้อยมาก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 20,000 บาท ขึ้นไป มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท ลงมาเพียงเล็กน้อย และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิไม่แตกต่างกัน

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งแตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ธีรพร ธีรศิลป์ (2551) ศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เอกศิลป์ปะกรุงเทพฯ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา เชื้อแก้ว (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเทพ ปัญญา (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพ สมรส รายได้ สายงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า อายุ สายงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Fereday, Oster (2010) ศึกษาการจัดการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของพยาบาลผดุงครรภ์ในกลุ่มที่มีความชำนาญเฉพาะทาง เพื่อสำรวจถึงแนวทางที่กลุ่มของพยาบาลผดุงครรภ์จะสามารถประสบผลสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ดำเนินการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิค Data-driven thematic analysis มีการวิเคราะห์ประสบการณ์ของพยาบาลผดุงครรภ์แต่ละคน โดยการพิจารณาจากความเข้าใจในเชิงลึกว่าพยาบาลผดุงครรภ์มีแนวทางในการจัดการกับชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นและพร้อมให้บริการเมื่อเรียกหา เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการนำหลักความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตมาใช้ให้ได้อย่างยั่งยืนภายในโมเดลแสดงจำนวนงานที่รับผิดชอบอยู่ ผลการศึกษา พบว่า การจัดการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพยาบาลผดุงครรภ์ เพราะจะทำให้การจัดการเกิดขึ้นได้ด้วยความยืดหยุ่นตามบทบาททางด้านเวลาการทำงานตามคำร้องที่มาจากโทรศัพท์ องค์กร ทีมงาน และโครงสร้างของตัวบุคคล มีผลต่อแนวทางการจัดการเพื่อให้ชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่น อย่างไรก็ตามช่วงเวลาดังกล่าวก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

Malik et al. (2010) ทำการศึกษาเรื่องการสร้างสมดุลในการทำงานและครอบครัวผ่านการให้การสนับสนุนทางสังคมในกลุ่มผู้หญิงทำงานของประเทศปากีสถาน โดยมีผู้หญิงทำงานในองค์กรของภาครัฐและภาคเอกชนที่มีความแตกต่างกัน 150 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความพึงพอใจที่มีต่องาน และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์



ในระดับสูงต่อสมดุการทำงาน ครอบครัว การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจที่มีต่องานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมดุการทำงานและครอบครัวของผู้หญิงทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างผู้หญิงทำงานภาครัฐและภาคเอกชนในด้านการให้การสนับสนุนทางสังคม ความพึงพอใจที่มีต่องาน และสมดุการทำงานและครอบครัว ซึ่งความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระเหล่านี้เช่น การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผลการปฏิบัติงานที่ดี และความพึงพอใจที่มีต่องานถือว่าเป็นปัจจัยสนับสนุนสมดุการทำงานและครอบครัว และยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นทำให้ความรับผิดชอบในสมดุระหว่างการทำงานและครอบครัวของผู้หญิงทำงานมีมากขึ้น

ณัฐฉนิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุชีวิตการทำงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมดุชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานเพศชายมีสมดุชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเพศหญิง พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมดุชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีสมดุชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพบว่า พนักงานที่มี อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีสมดุชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนผลงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุชีวิตการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ส่งผลต่อสมดุชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน และนอกจากนี้ยังพบว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานที่แตกต่างกันจะทำให้มีสมดุชีวิตในการทำงานแตกต่างกันด้วย เพราะการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการช่วยลดความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัว นั่นก็คือ การสร้างสมดุชีวิตการทำงาน ซึ่งสมดุชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการบทบาทและความต้องการด้านต่างๆ ของชีวิตให้มีความพอเหมาะพอดีกันหรือมีดุลยภาพ โดยสมดุชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน ความสมดุเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว คู่สมรส เพื่อนฝูง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

บทที่ □

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและพร้อมที่อนุญาตให้เข้าไปทำการศึกษา ณ เดือนตุลาคม 2554 จำนวน 3,662 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงงาน ณ เดือนตุลาคม ปี 2554 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการแบ่งประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลา โดยกระทรวงอุตสาหกรรม จำนวน 600 คน

### ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลา ประเภทละ 1 โรงงาน โรงงานละ 150 คน ดังนี้

1. อุตสาหกรรมจากการประมง จำนวน 150 คน
2. อุตสาหกรรมจากยางพารา จำนวน 150 คน
3. อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องจากอุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมยางพารา จำนวน 150 คน

4. อุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่ผลิตเพื่อสนองความต้องการภายในจังหวัดและจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 150 คน

ในการเก็บข้อมูลจริงส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 600 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 513 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.50 ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ ส่วนแบบสอบถามที่สมบูรณ์มีจำนวน 481 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.17 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณนักวิจัย โดยผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การเริ่มต้นการเก็บข้อมูลจนกระทั่งนำเสนอผลการวิจัย โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธ ซึ่งขึ้นอยู่กับความยินดีของผู้ให้ข้อมูล และจะเก็บข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลเป็นความลับ ผลการศึกษาที่ได้จะนำไปเสนอในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเท่านั้น

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน โดยพัฒนาปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล** จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

##### ตอนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคม

แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม จำนวน 4 ข้อ โดยพัฒนามาจาก Ahmad (1997) ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท

แบบสอบถามตอนที่ 2 ใช้รูปแบบคำถามของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating scale) มีมาตรวัด 5 ระดับ ซึ่งแต่ละระดับจะมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด  
โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับ

ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับสูง

#### ตอนที่ ข้อมูลสมคูลชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมคูลชีวิตการทำงาน จำนวน 14 ข้อ โดยพัฒนามาจาก  
Hayman (2005) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว (WIPL: Work interference  
with personal life.) จำนวน 6 ข้อ ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน (PLIW: Personal life  
interference with work.) จำนวน 4 ข้อ และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน  
(WPLE: Work/ personal life enhancement.) จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 3 ใช้รูปแบบคำถามของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า (Rating scale) มีมาตรวัด 5 ระดับ แบบสอบถามประกอบด้วยข้อความเชิงลบและ  
ข้อความ เชิงบวก ดังนี้

ข้อ 1 - 10 เป็นข้อความเชิงลบ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

น้อยที่สุด (1)	ให้คะแนน	5 คะแนน
น้อย (2)	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง (3)	ให้คะแนน	3 คะแนน
มาก (4)	ให้คะแนน	2 คะแนน
มากที่สุด (5)	ให้คะแนน	1 คะแนน

ข้อ 11 – 14 เป็นข้อความเชิงบวก มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5 คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4 คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนโดยใช้คะแนนเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 หมายถึง มีสมรรถนะชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.66 หมายถึง มีสมรรถนะชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 - 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่  ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมต่อสถานประกอบการในการพัฒนาสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงานซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้โดยเสรี

**การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

**เครื่องมือการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ** ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. การหาค่าความตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) นำแบบสอบถามที่พัฒนาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0	ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1	ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

$IOC$  แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

หลังการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว พบว่า แบบสอบถามมี ค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.33 - 0.67 สำหรับข้อคำถามที่ค่า IOC ไม่ถึง 0.50 ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของข้อคำถามอีกครั้งก่อนนำไปทดสอบเพื่อหาความเที่ยง

2. ความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขความตรงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับพนักงานที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อหาค่า  $\alpha$ -coefficient และนำแบบสอบถามที่มีค่า  $\alpha$ -coefficient เกิน .70 ไปใช้ในการวิจัย ซึ่งแบบสอบถามได้ค่า  $\alpha$ -coefficient ดังนี้ แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมรวม มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .879 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน จากครอบครัว และจากเพื่อนสนิท มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .821 .831 .812 และ .848 ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามสมดุลชีวิตการทำงานรวม มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .777 แบบสอบถามสมดุลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .801 .872 และ .816 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามสมดุลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัวข้อที่ 6 ออกไป เพื่อให้แบบสอบถามมีค่า  $\alpha$ -coefficient ที่น่าเชื่อถือมากขึ้น

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเก็บข้อมูลกับพนักงานตามที่ได้กำหนดไว้ และได้แนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ทราบ พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะออกไปเก็บข้อมูล โดยเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนธันวาคม 2554 ถึงเดือนมกราคม 2555
2. ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามวันเวลาที่นัดหมายไว้ โดยที่ผู้วิจัยได้แนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้เข้าใจก่อนเก็บข้อมูล และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ทำเสร็จเรียบร้อยแล้วกลับคืนด้วยตนเองภายในระยะเวลา 30 วัน
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม R แพ็คเกจ R Commander เวอร์ชัน 2.14.0 โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคมและระดับสมดุลชีวิตการทำงานโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบสมดุลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test และมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

5. ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำการจัดหมวดหมู่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน แล้วเจงนั้บความถี่ของคำตอบ แล้วนำเสนอเป็นรายด้าน



บทที่

## ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ดำเนินการศึกษา จำนวน 481 คน จากทั้งหมด 600 คน คิดเป็นร้อยละ 80.17 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับการสนับสนุนทางสังคม

ตอนที่  ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน

ตอนที่  การวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมดุลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัย

ส่วนบุคคล

ตอนที่  ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 481 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน สรุปได้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( คน )	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
หญิง	339	70.48
ชาย	142	29.52
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 25 ปี	48	9.98
25-29 ปี	86	17.88
30-39 ปี	219	45.53
40-49 ปี	101	21.00
50 ปีขึ้นไป	27	5.61
<input type="checkbox"/> สถานภาพสมรส		
โสด	172	35.76
สมรส	267	55.51
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	42	8.73
<input type="checkbox"/> ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	100	20.79
มัธยมศึกษาตอนต้น	79	16.42
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	113	23.49
ปวส./อนุปริญญา	70	14.55
ปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรี	119	24.74

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน ( คน )	ร้อยละ
<b>□ ตำแหน่งงาน</b>		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	296	61.54
พนักงานสำนักงาน	99	20.58
หัวหน้างาน	86	17.88
<b>6. รายได้/เดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	81	16.84
5,001-10,000 บาท	272	56.55
10,001-15,000 บาท	79	16.42
มากกว่า 15,000 บาท	49	10.19
<b>7. ชั่วโมงการทำงาน/วัน</b>		
8-9 ชั่วโมง	305	63.41
10-11 ชั่วโมง	98	20.37
มากกว่า 11 ชั่วโมง	78	16.22
<b>8. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน</b>		
น้อยกว่า 30 นาที	302	62.79
30-45 นาที	140	29.11
มากกว่า 45 นาที	39	8.11

จากตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 70.48 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี มากที่สุด มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 45.53 ส่วนใหญ่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะมีสถานภาพสมรส มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 55.51 มีระดับการศึกษา ในระดับปริญญาตรี/สูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุดมีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 24.74 ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 5,001-10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 56.55 ด้านชั่วโมงการทำงาน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง มากที่สุด มีจำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 63.41 และด้านระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน มีการใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที มากที่สุด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 62.79

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากที่สุด และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อยที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หัวหน้างาน	2.86	0.95	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.10	0.76	ปานกลาง
ครอบครัว	3.87	0.92	สูง
เพื่อนสนิท	3.48	0.75	ปานกลาง
รวม	3.11	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากที่สุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

## ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับสมดุลชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมดุลชีวิตการทำงาน

สมดุลชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว	3.77	0.73	สูง
ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน	3.95	0.75	สูง
ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน	3.45	0.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีสมดุลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ สมดุลชีวิตการ

ทำงานด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ตอนที่  ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสมมูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 วิเคราะห์การเปรียบเทียบสมมูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test ดังแสดงในตารางที่ 4

4.2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบสมมูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบสมมูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมมูลชีวิตการทำงาน														
	ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว				ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน				ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน						
	$\bar{X}$	S.D.	n	t-test		$\bar{X}$	S.D.	n	t-test		$\bar{X}$	S.D.	n	t-test	
				value	prob				value	prob				value	prob
เพศ				1.582	.115				2.218*	.027				1.923	.056
- หญิง	3.81	0.71	339			4.00	0.73	339			3.49	0.84	339		
- ชาย	3.69	0.75	142			3.83	0.78	339			3.33	0.87	142		
สถานภาพสมรส				1.016	.310				1.069	.286				1.313	.190
- โสด	3.81	0.72	214			3.99	0.74	214			3.50	0.86	214		
- สมรส	3.74	0.73	267			3.92	0.76	267			3.40	0.84	267		
ตำแหน่งงาน				-.117	.907				-2.98**	.003				-.562	.575
- พนักงานระดับปฏิบัติการ	3.77	0.72	296			3.87	0.75	296			3.43	0.85	296		
- พนักงานสำนักงาน/ หัวหน้างาน	3.78	0.73	185			4.08	0.73	185			3.47	0.85	185		

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมดุลชีวิตการทำงาน														
	ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว				ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน				ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน						
	$\bar{X}$	S.D.	n	t-test		$\bar{X}$	S.D.	n	t-test		$\bar{X}$	S.D.	n	t-test	
			value	prob				value	prob				value	prob	
รายได้/ เดือน				1.695	.092				-1.345	.180				-1.100	.272
- ต่ำกว่า/ เท่ากับ 10,000	3.81	0.71	353			3.92	0.73	353			3.42	0.87	353		
- 10,001 ขึ้นไป	3.68	0.76	128			4.03	0.81	128			3.51	0.80	128		
ชั่วโมงการทำงาน/วัน				0.394	.694				<b>-1.989*</b>	.047				-1.786	.075
- 8-9 ชั่วโมง	3.78	0.69	305			3.90	0.76	305			3.39	0.84	305		
- 10 ชั่วโมงขึ้นไป	3.75	0.79	176			4.04	0.73	176			3.54	0.86	176		
ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน				1.133	.258				0.991	.322				0.109	.913
- น้อยกว่า 30 นาที	3.80	0.72	302			3.98	0.77	302			3.45	0.85	302		
- 30 นาทีขึ้นไป	3.72	0.74	179			3.91	0.72	179			3.44	0.85	179		

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ตำแหน่งงาน และชั่วโมงการทำงานต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพนักงานสำนักงาน/ หัวหน้างานมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ และด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง/ วัน มีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป/วัน

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรส รายได้/ เดือน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๑ การเปรียบเทียบสมมูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมมูลชีวิตการทำงาน														
	ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว				ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน				ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน						
	$\bar{X}$	S.D.	n	F-test		$\bar{X}$	S.D.	n	F-test		$\bar{X}$	S.D.	n	F-test	
			value	prob				value	prob				value	prob	
อายุ				1.444	.319				1.252	.287				0.634	.531
- น้อยกว่า 30 ปี	3.76	0.70	134			3.92	0.75	134			3.45	0.90	134		
- 30-39 ปี	3.72	0.77	219			3.92	0.77	219			3.41	0.78	219		
- 40 ปีขึ้นไป	3.85	0.68	128			4.04	0.71	128			3.51	0.91	128		
ระดับการศึกษา				1.029	.358				1.282	.279				2.918	.055
- ต่ำกว่า/ เท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น	3.76	0.72	179			3.89	0.72	179			3.33	0.86	179		
- มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.86	0.71	113			3.96	0.76	113			3.55	0.85	113		
- ปวส./ อนุปริญญาขึ้นไป	3.73	0.75	189			4.01	0.77	189			3.50	0.83	189		

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### ตอนที่ □ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมจากบุคคล	สมมูลชีวิตการทำงาน								
	ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว			ด้านชีวิตส่วนตัว			ด้านงานและชีวิตส่วนตัว		
	r	t	prob	r	t	prob	r	t	prob
หัวหน้างาน	.085	1.88	.061	.053	1.16	.247	.17***	3.47	.0006
เพื่อนร่วมงาน	.020	0.44	.657	.019	0.42	.674	.18***	3.49	.0005
ครอบครัว	.025	0.54	.588	.126**	2.78	.006	.21***	5.77	.000
เพื่อนสนิท	.013	0.30	.768	.118*	2.59	.010	.190***	4.23	.000

\*\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

## ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมของพนักงานต่อสถานประกอบการในการพัฒนาสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน มีดังนี้

พนักงานแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามมาทั้งหมด 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 18.50 ของแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และแบ่งความคิดเห็นออกเป็นข้อคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ได้จำนวน 102 ความคิดเห็น ผู้วิจัยสามารถแบ่งประเด็นต่างๆ ได้ 5 ด้าน ดังนี้

### 1. ด้านสวัสดิการ เงินเดือน และการให้รางวัล

พนักงานมีความคิดเห็นด้านนี้จำนวน 57 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 55.88 ของความคิดเห็นทั้งหมด พนักงานส่วนใหญ่ต้องการให้ทางนายจ้างเพิ่มในส่วนของค่าตอบแทนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปของตัวเงิน หรือสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพัก เบี้ยขยัน เงินโบนัส ให้สถานประกอบการ ทำประกันชีวิตความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้เหตุผลว่าค่าครองชีพในปัจจุบันปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งการปรับเพิ่มค่าตอบแทนจะจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

### 2. ด้านสภาพแวดล้อม กฎระเบียบ และความปลอดภัยในโรงงาน

พนักงานมีความคิดเห็นด้านนี้จำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 11.76 ของความคิดเห็นทั้งหมด โดยพนักงานต้องการให้สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการมีกฎระเบียบที่เข้มแข็ง

#### ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรม

พนักงานมีความคิดเห็นด้านนี้จำนวน 11 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 10.78 ของความคิดเห็นทั้งหมด โดยพนักงานต้องการให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน อยากให้สถานประกอบการมีกองทุนเกี่ยวกับด้านสวัสดิการสังคมให้แก่พนักงาน โดยไม่ต้องคำนึงถึงตำแหน่งของพนักงาน พนักงานรายเดือนหรือพนักงานรายวัน

#### ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน

พนักงานมีความคิดเห็นด้านนี้จำนวน 10 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 9.80 ของความคิดเห็นทั้งหมด พนักงานแสดงความคิดเห็นว่าหัวหน้างานควรเข้าใจ และรับฟังปัญหาของพนักงานให้มากกว่านี้และควรมีปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาต่างๆ บางครั้งหัวหน้างานพูดจาไม่สุภาพกับพนักงาน รวมไปถึงการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นหัวหน้างาน

#### □ ด้านอื่นๆ

พนักงานมีความคิดเห็นด้านนี้จำนวน 12 ความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ 11.76 ของความคิดเห็นทั้งหมด พนักงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะว่า ในการทำงานทุกอย่าง การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานต้องคอยสอนงานและดูแลซึ่งกันและกัน การทำงานต้องคิดเสมอว่า ต้องสุขุม รอบคอบ และเอาใจเขามาใส่ใจเรา การทำงานทำให้มีประสบการณ์ได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานทำให้ได้พัฒนาความสามารถ ได้เรียนรู้ ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป และการที่จะให้ชีวิตสมดุลกับการทำงาน ก่อนอื่นเราต้องมีใจรักหน้าที่การงานที่ทำนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความสุข ความพอใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น

บทที่ □

## สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับสมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงงาน ซึ่งเป็นโรงงานที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และพร้อมที่อนุญาตให้เข้าไปทำการศึกษา ณ เดือนตุลาคม 2554 จำนวน 3,662 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา จำนวน 4 โรงงาน ณ เดือนตุลาคม ปี 2554 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) ตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการแบ่งประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลาโดยกระทรวงอุตสาหกรรมจำนวน 600 คน ตามประเภทของโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสงขลา ประเภทละ 1 โรงงาน โรงงานละ 150 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน โดยพัฒนาปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ โดยให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคม ตอนที่ 3 ข้อมูลสมรรถนะชีวิตการทำงาน ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหลังจากผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสมตามความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำวิจัยจำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมรวม มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .879 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน จากเพื่อนร่วมงาน จากครอบครัว และจากเพื่อนสนิท มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .821 .831 .812 และ.848 ตามลำดับ ส่วนแบบสอบถามสมคูลชีวิตการทำงานรวม มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .777 แบบสอบถามสมคูลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีค่า  $\alpha$ -coefficient เท่ากับ .801 .872 และ.816 ตามลำดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและผู้ช่วย โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ วิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม ประมวลผลด้วยโปรแกรม R แพ็คเกจ R Commander ดังนี้ วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ชั่วโมงการทำงาน และระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ วิเคราะห์ระดับการสนับสนุนทางสังคม และระดับสมคูลชีวิตการทำงานโดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การเปรียบเทียบสมคูลชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบ t-test และมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การทดสอบ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมคูลชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เนื้อหา

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถจำแนกผลการศึกษาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

### ระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 481 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมากที่สุดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

### ระดับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

กลุ่มตัวอย่างมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาคือ สมมูลชีวิตการทำงานด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกันน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

### ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ตามลำดับ และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 ตามลำดับ

## ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อสถานประกอบการในการพัฒนา สมรรถนะชีวิตการทำงานของพนักงาน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านสวัสดิการ เงินเดือน และการให้รางวัล พนักงานต้องการให้หน่วยงานปรับค่าจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้
2. ด้านสภาพแวดล้อม กฎระเบียบ และความปลอดภัยในโรงงาน พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการมีกฎระเบียบที่เข้มแข็ง
3. ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรม พนักงานต้องการให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในด้านต่างๆ โดยที่ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงตำแหน่งงาน เช่น ด้านสวัสดิการสังคม
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน พนักงานให้ข้อคิดเห็นว่าหัวหน้างานควรเข้าใจ และรับฟังปัญหาของพนักงาน รวมไปถึงปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นหัวหน้างาน
5. ด้านอื่นๆ พนักงานได้ให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น พนักงานต้องดูแลซึ่งกัน มีความสุขุม รอบคอบ และเอาใจเขามาใส่ใจเรา โดยการทำงานทำให้ได้พัฒนาความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้ประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่ดีต่อการพัฒนาชีวิตให้ดียิ่งขึ้นไป

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยเสนอการอภิปรายผลตามคำถามการวิจัย ดังนี้

#### 1. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามีการสนับสนุนทางสังคม

##### อยู่ในระดับใด

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนสนิท อยู่ในระดับปานกลาง แต่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครอบครัวเป็นที่พึ่งทางจิตใจ สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้ได้อย่างได้อย่างสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับ Pender (1996 อ้างถึงในสำราญ ดวงสว่าง 2547) ที่กล่าวว่า แหล่งสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ถือว่ามีความสำคัญมากที่สุดเพราะมีบทบาทตั้งแต่วัยเด็ก และเป็นแหล่งที่ถ่ายทอดค่านิยมความเชื่อแบบแผนพฤติกรรม การปฏิบัติสัมพันธ์ และประสบการณ์ต่างๆ ในชีวิต รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท ตามด้วยการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานได้รับความรัก



ความเข้าใจ ความหวังใยและได้รับการยอมรับยกย่องว่าตนเองมีคุณค่าจากเพื่อนสนิทและเพื่อนร่วมงานน้อยกว่าจากครอบครัว เป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกันแต่อยู่ในลำดับสุดท้ายแสดงว่าการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับหัวหน้างานค่อนข้างมีประสิทธิภาพน้อย ดังนั้น สถานประกอบการควรมีการส่งเสริมให้หัวหน้างานและพนักงานมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันให้มากขึ้นเพื่อสร้างความใกล้ชิด คั่นเคยให้กับหัวหน้างานและพนักงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งพนักงานและสถานประกอบการ ซึ่งชัยยุทธ กลีบบัว และพรรณระพี สุทธิวรรณ (2552) กล่าวว่า เมื่อพนักงานเชื่อว่าตนได้รับการดูแลเอาใจใส่ และได้รับปฏิบัติอย่างมีคุณค่าในที่ทำงานจะส่งผลทำให้พนักงานมีพลังและกำลังใจในการทำงาน มีเรี่ยวแรงในการดำเนินชีวิต และส่งผลทำให้พนักงานมีทัศนคติด้านบวกต่อองค์กรและการทำงาน ซึ่งทัศนคติด้านบวกนี้จะทำให้พนักงานทำงานด้วยใจมากขึ้น ไม่ทำตัวออกห่างจากงาน และมีพฤติกรรมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

## 2. พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลามีสมมูลชีวิตการทำงานอยู่ใน

### ระดับใด

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา มีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าการทำงานไม่มีปัญหาในการแทรกแซงชีวิตส่วนตัว ส่วนสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมีความสมดุลอยู่ในระดับสูง แสดงว่าพนักงานมีสมมูลชีวิตการทำงานด้านนี้ดีเช่นกัน โดยชีวิตส่วนตัวไม่มีปัญหาในการแทรกแซงการทำงาน ซึ่งจากผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการแสดงบทบาทหน้าที่ในส่วนต่าง ๆ ระหว่างงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่มีความขัดแย้งกัน พนักงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการในการแสดงบทบาททั้งสองด้านได้อย่างสมดุล Voydanoff (2005) การตอบสนองต่อการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน พร้อม ๆ กับการตอบสนองต่อการทำงานก็มีความเพียงพอต่อความต้องการในการใช้ชีวิตครอบครัว กล่าวคือ ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการในการใช้ชีวิตส่วนตัวโดยที่ไม่กระทบต่อการทำงาน ขณะที่การตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานก็ไม่กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งนำไปสู่การมีสมมูลชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน พบว่า พนักงานมีสมมูลชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าชีวิตส่วนตัวของพนักงานมีส่วนในการทำให้เกิดพลังในการทำงาน ในขณะที่การทำงานของพนักงานก็ส่งผลทำให้เกิดพลังในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตส่วนตัวเช่นกัน ซึ่งต่างก็มีส่วนทำให้เกิดสมมูลชีวิตการทำงานระหว่างกันในระดับปานกลาง

□ระดับสมมูลชีวิตการทำงานเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

#### เพศ

พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานต่างกัน โดยพบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับชนิกานต์ ทิพย์โส (2550) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีผลกระทบต่อสมมูลระหว่างชีวิตและการทำงานต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับฉวีภูษิต อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนใหญ่ในสังคมไทยจะยึดถือว่า งานบ้านเป็นหน้าที่ของเพศหญิง เพศหญิงจึงต้องจัดสรรเวลาเพื่อดูแลงานในบ้าน ทำให้เวลาส่วนตัวถูกเบียดบังไป ดังนั้น เพศหญิงจะบริหารเวลาเพื่อให้เกิดสมมูลชีวิตในการทำงานได้ไม่ดีเท่ากับเพศชาย

#### อายุ

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสุภาณี ฝนทองมงคล (2547 อ้างถึงในสุเทพ ปัญญา 2552) ที่พบว่า อายุไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ อีกทั้งสอดคล้องกับฉวีภูษิต อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่พบว่าอายุแตกต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับวราภรณ์ พานิชกิจโกศลกุล (2548 อ้างถึงใน ชนิกานต์ ทิพย์โส 2550) ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับบทบาทครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ว่าพนักงานจะมีอายุเท่าใด ไม่ว่าอายุมากหรือน้อย เมื่อทำงานทุกคนจะต้องทำตามหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และต้องทำให้ได้ตามเป้าหมายที่สถานประกอบการวางไว้ และการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่จำเป็น ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านเพราะงานที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรต้องทำในโรงงานเท่านั้น และหลังเลิกงานพนักงานยังสามารถทำกิจกรรมต่างๆตามที่ตนเองสนใจได้

#### สถานภาพสมรส

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกันกับสุกัญญา ดันวรรณรัตน์สกุล (2547) ที่พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัว และความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว เช่นเดียวกับวราภรณ์

พานิชกิจโกศลกุล (2548 อ้างถึงในชนิกานต์ ทิพย์โส 2550) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับบทบาทครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ดาลัด จันทรเสนา (2550) ก็พบว่า สถานภาพสมรส มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐณิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่พบว่า สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีสถานภาพ โสดและพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างต้องทำงานตามแบบแผนเดียวกัน ประกอบกับสถานประกอบการที่ผู้วิจัยศึกษาไม่ได้จำกัดสถานภาพของพนักงานในการทำงาน ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพ โสดและสถานภาพสมรสสามารถบริหารจัดการด้านเวลาให้มีความสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสม

### ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสุกัญญา ดันนวรรณ์สกุล (2547) ก็พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว เช่นเดียวกับสุภาณี ฝนทองมงคล (2547 อ้างถึงในสุเทพ ปัญญา 2552) ที่พบว่า การศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ อีกทั้งสอดคล้องกับวารภรณ์ พานิชกิจโกศลกุล (2548 อ้างถึงในชนิกานต์ ทิพย์โส 2550) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับบทบาทครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของดาลัด จันทรเสนา (2550) ที่พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านเวลาของความสมดุลในการทำงานและความสมดุลด้านชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

### ตำแหน่งงาน

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีต่อสมมูลชีวิตการทำงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานสำนักงาน/ หัวหน้างานมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับสุขชัย วงษ์จันทร์ (2549) ที่พบว่าประเภทสายงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุเทพ ปัญญา (2552) ที่พบว่า สายงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงาน  
สำนักงาน/หัวหน้างาน มีความยืดหยุ่นของตารางการทำงานมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

### รายได้

พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยผลการ  
ศึกษาสอดคล้องกับนิยดา สุขเจริญ (2545) ที่พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) อัตราเงินเดือน ไม่มี  
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งสอดคล้องกับสุกัญญา ตันวรรณรัตน์สกุล (2547)  
ที่พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ทั้งกับความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและ  
ความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้านส่วนตัวและครอบครัว ส่วนสุภาณี ฝนทองมงคล  
(2547 อ้างถึงในสุเทพ ปัญญา 2552) ก็พบว่า เงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ  
ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะวรารักษ์ เช่นกัน นอกจากนี้ผล  
การศึกษายังสอดคล้องกับพานิชกิจ โกศลกุล (2548 อ้างถึงใน ชนิกานต์ ทิพย์โส 2550) พบว่า รายได้  
รวมต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานกับบทบาท  
ครอบครัวอย่างไม่มีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับณัฐณิชา อรุณเลิศศรีศรี (2553) ที่พบว่า รายได้  
ต่อเดือน แตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้  
แตกต่างกันสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายต่างๆได้ค่อนข้างเหมาะสม จึงทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อ  
สมมูลชีวิตการทำงาน

### ชั่วโมงการทำงาน

พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานต่างกัน  
พนักงานที่มีชั่วโมงการทำงานต่างกันมีสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการ  
ทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่ทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง/ วัน มีสมมูลชีวิตการทำงานด้านชีวิต  
ส่วนตัวแทรกแซงการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป/วัน ซึ่งสอดคล้องกับ  
สุกัญญา ตันวรรณรัตน์สกุล (2547) ที่พบว่า ชั่วโมงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทั้งความขัดแย้ง  
ระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวและความพึงพอใจในบทบาทหน้าที่ด้านงานและด้าน  
ส่วนตัวและครอบครัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ในการศึกษารั้งนี้ทำงานวันละ 8-9  
ชั่วโมง/ วัน จึงทำให้มีเวลาพักผ่อนและสังสรรค์กับครอบครัวมากกว่าพนักงานที่ทำงาน 10 ชั่วโมง  
ขึ้นไป/วัน จึงทำให้พนักงานที่ทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง/ วัน สามารถบริหารจัดการเวลาของการ  
ทำงานและเวลาของการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่าพนักงานที่ทำงาน 10 ชั่วโมงขึ้นไป/วัน

### ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานแตกต่างกัน มีสมมูลชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษานองงานจิต แต่สุวรรณ (2550) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับธีรพร ธีรศิลป์ (2551) ที่พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่า 30 นาที ซึ่งนับว่าใช้เวลาในการเดินทางไม่มากนัก ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานจึงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเข้าไปรบกวนสมมูลชีวิตการทำงานของพนักงาน

### □ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับสมมูลชีวิตการทำงานหรือไม่

#### อย่างไร

ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานสูงก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีระดับสมมูลชีวิตการทำงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Daalen, Willemsen, and Sanders (2006) ซึ่งพบว่า การได้รับปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันในการถ่ายทอดความขัดแย้งจากงานไปสู่ครอบครัว (อิงตามช่วงเวลา) และความขัดแย้งจากครอบครัวไปสู่งาน (อิงตามความเครียด) ทั้งผู้ชายและผู้หญิง ทั้งนี้การที่การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมมูลชีวิตการทำงานด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน อาจเป็นผลมาจากการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน และจากเพื่อนร่วมงานจะส่งผลทำให้พนักงานมีพลังและกำลังใจในการทำงาน คลายความรู้สึกอ่อนล้าที่เกิดจากการทำงาน และมีเรี่ยวแรงในการดำเนินชีวิต (ชัยยุทธ กลีบบัวและ พรรณระพี สุทธิวรรณ 2552)

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมมูลชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในครอบครัวสูง ก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีระดับสมมูลชีวิตการทำงานสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ahmad (1997) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากสามี มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Daalen,

Willemssen, and Sanders (2006) ที่พบว่าสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งที่ถ่ายทอดจากครอบครัวไปสู่งาน ทั้งนี้การได้รับการสนับสนุนทางสังคมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนสมดุลการทำงานและครอบครัว และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่มากขึ้นจะทำให้ความรับผิดชอบในสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวมีมากขึ้นตามไปด้วย (Malik et al. 2010)

สำหรับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน และด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าหากพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทสูง ก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีระดับสมดุลชีวิตการทำงานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Burke (1988 อ้างถึงในคดียา เอ็มซุบุตร 2542) ที่ชี้ว่าการขาดการสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มขึ้นของความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว ทั้งนี้การที่การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงานอาจเป็นเพราะกลุ่มเพื่อนสนิท เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ มีความต้องการต่างๆ ใกล้เคียงกัน สามารถปรึกษาปัญหาปัญหาต่างๆ และยังช่วยให้สามารถปรับตัวได้อย่างดีในสถานการณ์ที่เลวร้ายต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต (Pender 1996 อ้างถึงในสำราญ ดวงสว่าง 2547) ด้วยเหตุนี้การสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิทมีความสัมพันธ์กับสมดุลชีวิตการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลในสถานที่ทำงานน้อยกว่าจากบุคคลนอกสถานที่ทำงาน โดยเฉพาะได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานน้อยที่สุด และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานพบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงาน ดังนั้น สถานประกอบการควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาภายในสถานประกอบการ เพื่อสร้างความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหัวหน้างานให้มากขึ้น เพื่อทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี

นอกจากนี้พบว่าพนักงานมีระดับสมดุลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมซึ่งกันและกันน้อยที่สุด ดังนั้น สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้พนักงานมีชั่วโมงการทำงาน และวันหยุดที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ และมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนแก่พนักงานตามความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีควมก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีพลังและกำลังใจทั้งในการทำงานและในการใช้ชีวิตส่วนตัว

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น การศึกษาอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย ทหาร ตำรวจ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ เป็นต้น เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้เพียงใด

## บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2554. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน.

[http://www.labour.go.th/law/doc/labour\\_protection\\_2541.pdf](http://www.labour.go.th/law/doc/labour_protection_2541.pdf) (สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2554).

กระทรวงอุตสาหกรรม. 2551. รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา ปี 2550.

<http://www.industry.go.th/DocLib13/Forms/AllItems.aspx?RootFolder=%2fDocLib13%2f%e0%b9%83%e0%b8%95%e0%b9%89&FolderCTID=%7b825961B9-7746-4B07-AE9B-7657FCBA0C4A%7d> (สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2554).

เกศชญา เพชรทอง. 2549. การสนับสนุนทางสังคม : ความต้องการและการได้รับของผู้สูงอายุตอนกลางที่มี ความดันโลหิตสูง ตามการรับรู้ของผู้สูงอายุและครอบครัว. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

เกษมสิทธิ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551. สมดุลชีวิตการทำงาน. *วารสารทรัพยากรมนุษย์* ปีที่ 4, ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน).

งามจิต แต่สุวรรณ. 2550. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จำเนียร จวงตระกูล. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงาน. บริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด. [http://www.blcigroup.com/page\\_jamnean\\_grist\\_detail.php?W\\_ID=29](http://www.blcigroup.com/page_jamnean_grist_detail.php?W_ID=29) (สืบค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2554).

จินตนา สมนึก. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการประกอบกิจวัตรประจำวันของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองกับภาระในการดูแลและความต้องการการสนับสนุนทางสังคมของผู้ดูแลที่บ้าน. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนิกานต์ ทิพย์โส. 2550. ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชัยยุทธ กลีบบัวและพรรณระพี สุทธิวรรณ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม การมอง โลกในแง่ดี กับความเหนื่อยหน่ายของพนักงานในการทำงาน. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย* ปีที่ 22, ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม): 411-426.
- สุรีพร วิเศษศักดิ์. 2549. การสนับสนุนทางสังคม บุคลิกภาพ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐณิชา อรุณเลิศศรีศรี. 2553. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับสมดุลชีวิตการทำงาน ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐนีย์ ขวัญณมณี. 2551. บทบาทครอบครัวในการดูแลผู้ป่วยโรคจิตเภท กรณีศึกษาคลินิกจิตเวช โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพงศ์ อนุวัตรรชรยง. 2540. การเปรียบเทียบการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของผู้สูงอายุชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมในภาคใต้ตอนบน. วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์การแพทย์และการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ดาลัด จันทรเสนา. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- ตติยา เอ็มชู้บุตร. 2542. ความขัดแย้งระหว่างการทำงานกับครอบครัว การสนับสนุนทางสังคม และคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรองเท้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธนิดา เจริญรัตน์. 2546. ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานแบบมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาระดับกลางในวิชาชีพสื่อมวลชน. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีรพร ธีรศิลปะ. 2551. ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอกศิลปะ กรุงเทพมหานคร จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- นฤมล ผ่องใส. 2544. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวพร คำแสงสวัสดิ์. 2543. เครือข่ายสังคม การสนับสนุนทางสังคมและความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองของผู้สูงอายุ : กรณีศึกษา เทศบาลนครหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลอนามัยชุมชน, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นียดา มุขเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรทิพย์ วงศ์วิเศษศิริกุล. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สัมพันธภาพระหว่าง  
คู่สมรส แรงสนับสนุนทางสังคม ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การปรับเปลี่ยนบทบาท  
เป็นมารดากับอาการวิตกกังวล และซึมเศร้าภายหลังคลอดในมารดาที่มีบุตรคนแรก.  
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน. *S+M (Strategy+Marketing)*  
9, Issue 101, (สิงหาคม) :118-119.
- พีรญา พรธนาศิริ. 2552. การสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลคูหาใต้  
อำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนามนุษย์  
และสังคม คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรจิตร ทองสิงห์. 2546. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร  
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. 2549. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงาน  
บุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.  
<http://www.ocsc.go.th/ocsccms/frontweb/view.jsp?contentID=CNT0002901> (สืบค้นเมื่อ  
1 กรกฎาคม 2554).
- วราภา หุยนันท์. 2542. การรับรู้ความไม่สุขสบายทางกาย การสนับสนุนทางสังคมและความพึง  
พอใจในการดำเนินชีวิตในผู้ป่วยไตวายเรื้อรัง ที่ได้รับการรักษาโดยการฟอกเลือด  
ด้วยเครื่องไตเทียม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการพยาบาล  
ผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วราลักษณ์ ปวนสุรินทร์. 2541. อิทธิพลของความเชื่อในการควบคุม พฤติกรรม การจัดการปัญหา  
และการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล.  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิมลวรรณ ศิริวงศ์. 2548. การสนับสนุนทางสังคมและการเสริมสร้างพลังอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเมืองฉะเชิงเทรา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรัญญา ชัยแสง. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริภรณ์ สุขศีลล้าเลิศ. 2551. คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 14, ฉบับที่ 1 (กันยายน): 88-101.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2554. สัมมะโนอุตสาหกรรม 2550. <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/census/indus50/indusExc50.pdf> (สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2554).
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2554. สถิติโรงงานอุตสาหกรรมที่จดทะเบียนไว้กับกระทรวงอุตสาหกรรม และได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ(ตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535) จังหวัดสงขลา พ.ศ. 2545 – 2553. <http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/BaseStat/basestat.html> (สืบค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2554).
- สำราญ ดวงสว่าง. 2547. การสนับสนุนทางสังคม การบรรลุลงานตามขั้นพัฒนาการและสุขภาพจิตของผู้สูงอายุในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกัญญา ตันวรรณรัตน์สกุล. 2547. ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้า ส่งออก และนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุขชัย วงษ์จันทร์. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาส ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิน ไชยรินทร์. 2549. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ ปัญญา. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในโรงพยาบาลแม่สาย จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุภาพ ปิ่นทอง. 2549. การสนับสนุนทางสังคม : ความต้องการและการได้รับของผู้ป่วยไตวาย เรื้อรังที่รักษาด้วยเครื่องไตเทียมตามการรับรู้ของผู้ป่วยและครอบครัว. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. 2553. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่าย และนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา เชื้อแก้ว. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Ahmad A. 1997. Work-family conflict and social support: a study of female secretaries in Malaysia. *Pertanika Journal Sociology Science and Human* 5,no2 :93-101.
- Chan W.H. 2010. Choosing Work-life balance. WHC Associates publishing.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cobb S. 1976. Social support as a moderation of life stress. *Psychosomatic Medicine* 38, (Sep - Oct):300-314.
- Daalen G.V., Willemsen T.M., and Sanders K. 2006. Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior* 69,( May): 462-476.
- Edward J.R., Rothbard N.P. 2000. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family conflicts. *Academy of Management Review* 25, (1):178–199.
- Fereday J., Oster. 2010. Managing a work-life balance: the experiences of midwives working in a group practice setting. *Journal of Midwifery* 26:311-318.
- Gallagher S.M. 2011. What is the Real Meaning of WorkLifeBalance?  
<http://ezinearticles.com/?What-is-the-Real-Meaning-of-Work-Life-Balance?&id=3906672> (สืบค้นเมื่อ 4 สิงหาคม 2554).
- Greenhaus J.S., Collins K.M., Shaw J.D. 2003. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational* 63:510-531.
- Heathfield S.M. 2011. Work-life balance.  
<http://humanresources.about.com/od/glossaryw/g/balance.htm> (สืบค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม 2554).
- House J.S. 1981. *Work stress and support*. California : Addison-wesley publishing company.
- Jacobson D.E. 1986. Type and timing of social support. *Journal of Health and Behavior* 27, no 3:250-263.

**บรรณานุกรม (ต่อ)**

Malik M.N., Saif M.I., Gomez S.F., Khan N., and Hussain S. 2010. Balancing work and family through social support among working woman in Pakistan. *African Journal of Business Management* 2,no 13 (October):2864-2870.

Voydanoff P. 2005. Toward a conceptualization of perceived work – family fit and balance: A demand and resources approach. *Journal of Marriage and Family* 67:822-836.

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก****แบบสอบถาม**

เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม  
จังหวัดสงขลา

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ โดยผู้ศึกษาจะนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวิจัยเชิงวิชาการเท่านั้น จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคม

สนับสนุนทางสังคม

ตอนที่ 3 ข้อมูลสมดุลชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี  
มา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาวปิยนดา นวลละออง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ( ) ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

#### 1. เพศ

- ( ) หญิง ( ) ชาย

#### 2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 18 ปี ( ) 18 - 24 ปี  
 ( ) 25 - 29 ปี ( ) 30 - 39 ปี  
 ( ) 40 - 49 ปี ( ) 50 ปีขึ้นไป

#### สถานภาพสมรส

- ( ) โสด ( ) สมรส  
 ( ) หม้าย /หย่าร้าง ( ) แยกกันอยู่

#### ระดับการศึกษา

- ( ) ประถมศึกษา ( ) มัธยมศึกษาตอนต้น  
 ( ) มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช. ( ) ปวส. /อนุปริญญา  
 ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี  
 ( ) อื่นๆ ( โปรดระบุ ) .....

#### ตำแหน่งงาน

- ( ) พนักงานระดับปฏิบัติการ  
 ( ) พนักงานสำนักงาน  
 ( ) หัวหน้างาน

#### 6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าล่วงเวลา)

- ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 5,001 - 10,000 บาท  
 ( ) 10,001 - 15,000 บาท ( ) มากกว่า 15,000 บาท

#### 7. ชั่วโมงการทำงาน /วัน (รวมการทำงานล่วงเวลา)

- ( ) 8 - 9 ชั่วโมง ( ) 10 - 11 ชั่วโมง  
 ( ) 12-13 ชั่วโมง ( ) มากกว่า 14 ชั่วโมง

#### 8. ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

- ( ) น้อยกว่า 30 นาที ( ) 30 - 45 นาที  
 ( ) 46 - 60 นาที ( ) มากกว่า 60 นาที

## ตอนที่ 2 ข้อมูลการสนับสนุนทางสังคม

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด จากข้อความการสนับสนุนทางสังคม ท่านได้รับการสนับสนุนจาก หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และ เพื่อนสนิท ในระดับใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- |   |         |           |
|---|---------|-----------|
| 1 | หมายถึง | น้อยมาก   |
| 2 | หมายถึง | น้อย      |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง   |
| 4 | หมายถึง | มาก       |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |

**\*\* โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ให้ครบทั้ง  ด้าน ได้แก่ หัวหน้างาน/ เพื่อนร่วมงาน/ ครอบครัว/ เพื่อนสนิท \*\***

ข้อความ	1.หัวหน้างาน					2.เพื่อนร่วมงาน					<input type="checkbox"/> ครอบครัว					<input type="checkbox"/> เพื่อนสนิท				
	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.ชี้แนะทางการแก้ปัญหาในชีวิตให้กับท่าน																				
2.พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน																				
3. มีความเต็มใจที่จะรับฟังปัญหาส่วนตัวของท่าน																				
4.ท่านสามารถเข้าไปพูดคุย/ขอคำแนะนำได้สะดวกและตลอดเวลา																				

## ตอนที่ ข้อมูลสมรรถนะชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- |   |         |           |
|---|---------|-----------|
| 1 | หมายถึง | น้อยมาก   |
| 2 | หมายถึง | น้อย      |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง   |
| 4 | หมายถึง | มาก       |
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |

สมดุลชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	[	[	[	
<b>ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว</b>						
1. ชีวิตส่วนตัวของท่านต้องเผชิญกับความทุกข์อันเนื่องมาจากการทำงาน						
2. การทำงานทำให้ชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสับสนวุ่นวาย						
3. การทำงานทำให้ความจำเป็นด้านอื่นๆ ของชีวิตต้องถูกละเลย						
4. การทำงานทำให้ชีวิตความเป็นส่วนตัวของท่านหมดสิ้นไป						
5. การทำกิจกรรมส่วนตัวบางอย่างของท่านหมดสิ้นลงเพราะการทำงาน						
6. ท่านรู้สึกว่าการมีชีวิตมีความสุขและมีคุณค่าเมื่อไม่ต้องทำงาน						
<b>ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน</b>						
7. ชีวิตส่วนตัวทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายและหมดพลังในการทำงาน						
8. ท่านมีความรู้สึกหมดความพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ						
9. งานที่ท่านทำไม่ประสบความสำเร็จอันเนื่องมาจากชีวิตส่วนตัวของท่าน						
10. เนื่องจากความจำเป็นด้านชีวิตส่วนตัวของท่านทำให้การทำงานประสบความสำเร็จยาก						
<b>ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน</b>						
11. ชีวิตส่วนตัวของท่านส่งผลให้เกิดพลังในการทำงาน						
12. พลังที่ท่านทุ่มเทให้แก่การทำงานส่งผลให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิต						
13. ชีวิตส่วนตัวของท่านส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีชีวิตชีวา						
14. ชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสุขมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน						

ตอนที่  ท่านมีข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นอย่างไรต่อสถานประกอบการในการพัฒนาสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ข****รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

- |                             |  |
|-----------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.นิรันดร์ จุลทรัพย์ | ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว<br>คณะศึกษาศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยทักษิณ       |
| 2. ดร.ชาติ ไตรจันทร์        | ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์<br>คณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |
| 3. อาจารย์คารณี กาญจนสุวรรณ | ภาควิชาสารัตถศึกษา<br>คณะศิลปศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์          |

## ภาคผนวก ค

### ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ค่าคะแนนของการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC: Index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม เรื่องการสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

**คำชี้แจง:** ให้ท่านพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์การตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

## แบบสอบถามตอนที่ 2

## ด้านการสนับสนุนทางสังคม

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		ผู้ทรง คนที่ 1	ผู้ทรง คนที่ 2	ผู้ทรง คนที่ □	
1.	ชี้แนวทางในการแก้ปัญหาในชีวิตให้คุณ	+1	+1	0	0.67
2.	พร้อมเสมอที่จะช่วยเหลือเมื่อคุณมีปัญหาในการทำงาน	+1	+1	0	0.67
3.	เต็มใจรับฟังปัญหาส่วนตัวของคุณ	+1	+1	0	0.67
4.	คุณสามารถเข้าไปพูดคุย / ขอคำแนะนำกับพวกเขาได้อย่างสะดวก	+1	+1	0	0.67

แบบสอบถามตอนที่ 

## ด้านสมดุลชีวิตการทำงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		ผู้ทรง คนที่ 1	ผู้ทรง คนที่ 2	ผู้ทรง คนที่ <input type="checkbox"/>	
<b>ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว</b>					
1.	ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบจากการทำงาน	+1	+1	0	0.67
2.	งานทำให้ชีวิตส่วนตัวกลายเป็นเรื่องยุ่งยาก	+1	+1	0	0.67
3.	ความจำเป็นในเรื่องส่วนตัวต่าง ๆ ต้องถูกละเลย เนื่องจากการทำงาน	+1	+1	0	0.67
4.	ต้องหยุดชีวิตส่วนตัวไว้ชั่วคราวเพื่องาน	+1	+1	0	0.67
5.	พลาดกิจกรรมส่วนตัวเพราะงาน	+1	+1	0	0.67
6.	มีความพยายามที่จะจัดสรรเวลาทำงานและชีวิต ส่วนตัวให้มีความเหมาะสม	+1	0	0	0.33
7.	มีความสุขเสมอเมื่อไม่ต้องทำงาน	+1	+1	0	0.67
<b>ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน</b>					
8.	ชีวิตส่วนตัวทำให้ฉันหมดพลังที่จะทำงาน	+1	+1	0	0.67
9.	มีความรู้สึกเหนื่อยเกินกว่าจะทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพได้	+1	+1	0	0.67
10.	งานของฉันได้รับผลกระทบเพราะชีวิตส่วนตัว ของฉัน	+1	+1	0	0.67
11.	การทำงานเป็นเรื่องยากเนื่องจากเรื่องส่วนตัว	+1	+1	0	0.67
<b>ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน</b>					
12.	ชีวิตส่วนตัวได้ให้พลังสำหรับการทำงานแก่ฉัน	+1	+1	0	0.67
13.	งานทำให้ฉันเกิดพลัง ส่งผลให้กิจกรรมต่างๆ ในชีวิตส่วนตัวลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	0	0	0.33



## ด้านสมคูลชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		ผู้ทรง คนที่ 1	ผู้ทรง คนที่ 2	ผู้ทรง คนที่ <input type="checkbox"/>	
ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน (ต่อ)					
14.	อารมณ์ของฉันดีขึ้นเมื่ออยู่ในที่ทำงาน นั่นเป็น เพราะชีวิตส่วนตัวของฉันดี	+1	+1	0	0.67
15.	อารมณ์ของฉันดีขึ้น นั่นก็เพราะงานของฉันด้วย	+1	0	0	0.33

## ภาคผนวก ง

### ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือ

ดัชนีความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 30 คน และนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เพื่อหาค่า  $\alpha$ -coefficient ดังนี้

- แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมรวม เท่ากับ .879
- แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน เท่ากับ .821
- แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .831
- แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เท่ากับ .812
- แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท เท่ากับ .848
- แบบสอบถามสมมูลชีวิตการทำงานรวม เท่ากับ .777
- แบบสอบถามสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว เท่ากับ .801
- แบบสอบถามสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน เท่ากับ .872
- แบบสอบถามสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน เท่ากับ .816

### ความเชื่อมั่นการสนับสนุนทางสังคมรวม

```
> Reli <- sqlQuery(channel = 1, select * from [Sheet1$])
> library(relimp, pos=4)
> showData(Reli, placement='-20+200', font=getRcmdr('logFont'), maxwidth=80,
+ maxheight=30)
> reliability(cov(Reli[,c("Sup1","Sup2","Sup3","Sup4","Sup5","Sup6","Sup7",
+ "Sup8","Sup9","Sup10","Sup11","Sup12","Sup13","Sup14","Sup15","Sup16")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8789

Standardized alpha = 0.8855

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Sup1	0.8765	0.8848	0.4179
Sup2	0.8748	0.8817	0.4458
Sup3	0.8741	0.8809	0.4843
Sup4	0.8721	0.8781	0.5305
Sup5	0.8775	0.8860	0.3848
Sup6	0.8717	0.8777	0.5477
Sup7	0.8681	0.8756	0.6034
Sup8	0.8725	0.8787	0.5223
Sup9	0.8766	0.8839	0.4398
Sup10	0.8658	0.8722	0.6672
Sup11	0.8625	0.8704	0.7268
Sup12	0.8673	0.8734	0.6377
Sup13	0.8793	0.8855	0.3948
Sup14	0.8728	0.8795	0.5038
Sup15	0.8639	0.8728	0.6932
Sup16	0.8722	0.8780	0.5349

### ความเชื่อมั่นการสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างาน

```
> reliability(cov(Dataset[,c("Sup1","Sup5","Sup9","Sup13")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8211

Standardized alpha = 0.8171

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Sup1	0.8740	0.8771	0.4009
Sup5	0.7787	0.7733	0.6436
Sup9	0.6983	0.6952	0.7935
Sup13	0.7070	0.7040	0.7763

### ความเชื่อมั่นการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน

```
> reliability(cov(Dataset[,c("Sup2","Sup6","Sup10","Sup14")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8307

Standardized alpha = 0.8364

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Sup2	0.8488	0.8557	0.5232
Sup6	0.7467	0.7460	0.7704
Sup10	0.7341	0.7457	0.7659
Sup14	0.8046	0.8125	0.6162

### ความเชื่อมั่นการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว

```
> reliability(cov(Dataset[,c("Sup3","Sup7","Sup11","Sup15")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8122

Standardized alpha = 0.8143

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Sup3	0.7869	0.7913	0.5852
Sup7	0.7623	0.7680	0.6352
Sup11	0.7267	0.7246	0.7150
Sup15	0.7803	0.7800	0.5956

### ความเชื่อมั่นการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสนิท

```
> reliability(cov(Dataset[,c("Sup4","Sup8","Sup12","Sup16")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8476

Standardized alpha = 0.8482

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Sup4	0.8146	0.8163	0.6662
Sup8	0.8507	0.8535	0.5743
Sup12	0.7655	0.7654	0.7792
Sup16	0.7845	0.7878	0.7447

### ความเชื่อมั่นสมดุสชีวิตการทำงานรวม

```
> reliability(cov(Reli[,c("Bal1","Bal2","Bal3","Bal4","Bal5","Bal7","Bal8",
+ "Bal9","Bal10","Bal11","Bal12","Bal13","Bal14","Bal15")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.7769

Standardized alpha = 0.7794

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Bal1	0.7521	0.7556	0.5183
Bal2	0.7481	0.7499	0.5916
Bal3	0.7473	0.7541	0.5483
Bal4	0.7650	0.7679	0.3871

Bal5	0.7656	0.7705	0.3731
Bal7	0.7578	0.7604	0.4506
Bal8	0.7508	0.7544	0.5198
Bal9	0.7430	0.7445	0.6231
Bal10	0.7497	0.7483	0.6039
Bal11	0.7382	0.7372	0.6920
Bal12	0.7950	0.7987	-0.0072
Bal13	0.7884	0.7876	0.1255
Bal14	0.7914	0.7970	0.0222
Bal15	0.7841	0.7862	0.1447

ความเชื่อมั่นสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานแทรกแซงชีวิตส่วนตัว

```
> reliability(cov(Reli[,c("Bal1","Bal2","Bal3","Bal4","Bal5","Bal7")],
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8005

Standardized alpha = 0.8085

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Bal1	0.7523	0.7584	0.6408
Bal2	0.7561	0.7584	0.6477
Bal3	0.7411	0.7570	0.6700
Bal4	0.7707	0.7818	0.5575
Bal5	0.7540	0.7694	0.6215
Bal7	0.8335	0.8362	0.2736

**ความเชื่อมั่นสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัวแทรกแซงการทำงาน**

```
> reliability(cov(Reli[,c("Bal8","Bal9","Bal10","Bal11")],
```

```
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8716

Standardized alpha = 0.8799

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Bal8	0.8416	0.8496	0.7303
Bal9	0.8503	0.8671	0.6895
Bal10	0.8239	0.8265	0.7855
Bal11	0.8292	0.8394	0.7432

**ความเชื่อมั่นสมมูลชีวิตการทำงาน ด้านงานและชีวิตส่วนตัวส่งเสริมซึ่งกันและกัน**

```
> reliability(cov(Reli[,c("Bal12","Bal13","Bal14","Bal15")],
```

```
+ use="complete.obs"))
```

Alpha reliability = 0.8159

Standardized alpha = 0.8268

Reliability deleting each item in turn:

	Alpha	Std.Alpha	r(item, total)
Bal12	0.7180	0.7302	0.7462
Bal13	0.8700	0.8721	0.4413
Bal14	0.7218	0.7307	0.7496
Bal15	0.7571	0.7739	0.6604

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวปิยนาด นวลละออง		
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5311120005		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2552	

## การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ปิยนาด นวลละออง และกานดา จันทร์แยม. 2555. การสนับสนุนทางสังคมกับสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. การประชุมวิชาการระดับชาติการประชุมวิชาการบริหารการศึกษาสัมพันธ์แห่งประเทศไทย ครั้งที่ 34 การประชุมวิชาการและแสดงผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3. วันที่ 22-23 มีนาคม 2555 ณ ห้อง ภาณุรังสี C โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร: 198-207.