

ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
Factors Affecting Work-Life Balance of Part-Time Employees:
A Case Study of Fast Food Company in Bangkok

ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์¹, ณัฐวุฒิ โรจนันิรุตติกุล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว และปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 309 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.968 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร การภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 86.0

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร การภาระงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สมดุลชีวิตและการทำงาน

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the level of work-life balance and factors affecting work-life balance of part-time employees. The sample was 309 part-time employees at a fastfood company in Bangkok. Convenience sampling method was used to collect data. The questionnaire with reliability of 0.968 was used as research instrument. Statistics used for data analysis included percentages, mean and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used for hypothesis testing. The research findings were: 1) The level of work-life balance of the part-time employees at a fast food company in Bangkok was high. 2) Job Participation, Organization Support, Workload and Technology Advancement could affect work-life balance of part-time employees at statistical significance level of .01 All independent variables could explain the variation in work-life balance of part-time employees at 86.0 %

Keywords: Job Participation, Organization Support, Workload, Technology Advancement, Work-life balance

¹ นักศึกษาหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ wisassinthu@yahoo.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง nut-tawat.ro@kmitl.ac.th

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่การเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนและก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งหมายถึง การแข่งขันในอาเซียนจะทวีความรุนแรงมากขึ้นกว่าปัจจุบัน จากภาวะทางการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นส่งผลให้ กลุ่มธุรกิจฟาสต์ฟู้ด (Fast Food) ถูกจำกัดด้วยภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากผู้ประกอบการรายใหญ่ๆ เช่น เค เอฟ ซี แมคโดนัล และพิซซา ตลอดจนตลาดอาหารจานด่วนรายอื่นในประเทศไทย

พนักงานชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการภายในร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดนั้น คือพนักงานที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ ดังนั้นการที่พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่รักองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียด้านประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งหากพนักงานรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีจากองค์การย่อมก่อให้เกิดการลาออก ผู้วิจัยจึงสนใจ และต้องการศึกษาตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ด รวมถึงสามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรต่อไป

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานชั่วคราวซึ่งมีถึงเกือบร้อยละ 70 ของพนักงานทั้งหมดถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้ธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยบริษัทจะต้องให้ความสำคัญพร้อมทั้งเข้าใจถึงปัญหาในส่วนของหน้าที่การงาน และชีวิตส่วนตัว รวมถึงครอบครัวของพนักงานชั่วคราว ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในด้านต่างๆ ภาระงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม สมรวมไปถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงาน และทำให้มีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานชั่วคราวนั้นมีสมรรถนะในการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวร่วมกับครอบครัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจ และต้องการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิต และการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือใช้ในการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

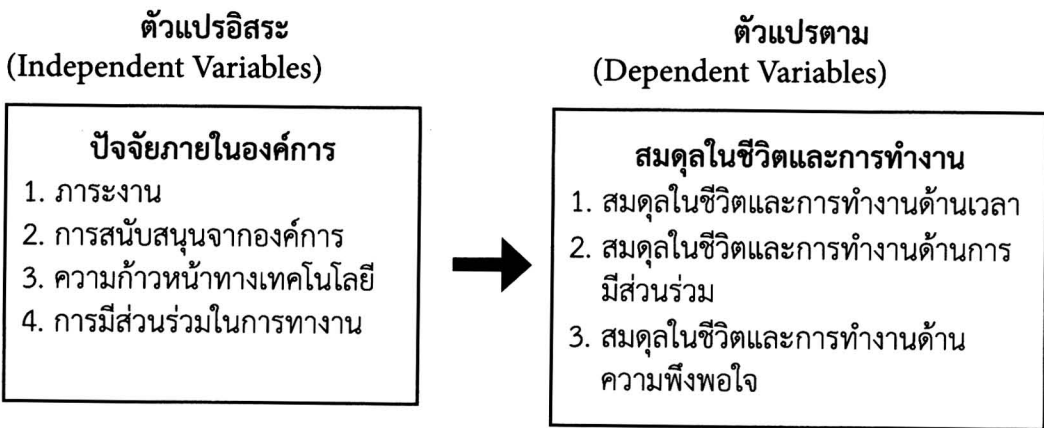
1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยได้นำแนวคิดของ Greenhaus Collins and Shaw (2003) มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยได้กล่าวถึงระดับของสมดุลในชีวิตและการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในขององค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์การ ด้านภาระงาน และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยกำหนดให้ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรตาม นำมาทดสอบกับปัจจัยภายในขององค์การ เป็นตัวแปรอิสระดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครโดยผู้วิจัยทำการศึกษาถึงทฤษฎีและผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานเพื่อนำมาเป็นส่วนประกอบในการทำงานวิจัย และสรุปผลในการทำงานวิจัย โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,360 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2559) โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Yamane ได้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 309 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และตัวแปรตาม คือ สมดุลในชีวิตและการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแจกแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2559 ถึง มกราคม 2560 รวมเป็นเวลา 2 เดือน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 20 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน จำนวน 15 ข้อ โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตรวัด Likert Scale ระดับ 5 และแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แสดงข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยโดยใช้สถิติที่ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณแบบ Enter ในการทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับปัจจัยภายในองค์กร/สมดุลในชีวิต/การทำงาน
4.201 – 5.000	สูงที่สุด
3.401 - 4.200	สูง
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	ต่ำ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	98	31.7
หญิง	211	68.3
รวม	309	100.0
2. อายุ		
มากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี	155	50.2
มากกว่า 22 ปี แต่ไม่เกิน 26 ปี	121	39.2
มากกว่า 26 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	33	10.6
รวม	309	100.0
3. สถานภาพ		
โสด	291	94.2
สมรส	18	5.8
รวม	309	100.0
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	80	25.9
อนุปริญญา / ปวส.	229	74.1
รวม	309	100.0
5. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	76	24.6
มากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท	197	63.8
มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท	36	11.6
รวม	309	100.0
6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัท		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	207	67.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	70	22.6
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	32	10.4
รวม	309	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานชั่วคราว ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท และมีประสบการณ์การทำงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การของบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยภายในองค์การ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
การสนับสนุนจากองค์การ	4.302	0.560	สูงที่สุด	1
ภาระงาน	4.216	0.559	สูงที่สุด	2
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.166	0.608	สูง	3
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี	4.001	0.643	สูง	4
โดยรวม	4.171	0.528	สูง	-

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูงเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การ ภาระงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับ และลำดับที่ของสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

สมดุลในชีวิตและการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ	4.426	0.517	สูงที่สุด	1
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา	4.062	0.619	สูง	2
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	3.988	0.732	สูง	3
รวม	4.159	0.532	สูง	-

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับของสมดุล อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว

ปัจจัย	b_i	t	p-value
ค่าคงที่	0.229	2.439	0.015*
ภาระงาน (X_1)	0.318	8.723	0.000**
การสนับสนุนจากองค์กร (X_2)	0.257	6.862	0.000**
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X_3)	0.219	7.467	0.000**
การมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_4)	0.146	4.891	0.000**

$R = 0.927$; $R^2 = 0.860$; $F = 467.764$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.860 ซึ่งอธิบายได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (Y) ได้ร้อยละ 86.0 โดยภาระงาน (X_1) มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมเชิงเส้นตรงมากที่สุดที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กร (X_2) มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ด แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (X_3) มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมเชิงเส้นตรง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และการมีส่วนร่วมในการทำงาน (X_4) มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณได้ ดังนี้

$$Y = 0.229^* + 0.318^{**}X_1 + 0.257^{**}X_2 + 0.219^{**}X_3 + 0.146^{**}X_4$$

สรุปและอภิปรายผล

ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับสมดุลในชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยสามารถอธิบายถึงสมดุลในชีวิตและการทำงาน of พนักงานชั่วคราวในแต่ละด้านดังนี้

สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานได้ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งยังได้

รับการดูแลอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและองค์การทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตพล ภูตะโชติ (2556) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ ผลจากการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา พบว่า พนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง เนื่องจากบริษัทได้จัดสรรเวลาในการทำงานให้กับพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าสามารถใช้เวลาหลังเลิกงาน และวันหยุดกับครอบครัวได้อย่างดีซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพัชร์ วัชรียา (2550) ได้ศึกษาการจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรโดยส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์และชิ้นส่วน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานการวางแผนการใช้เวลาการมอบหมายงานการควบคุมการใช้เวลาการจัดระบบงานและการประเมินผลการใช้เวลามีการปฏิบัติกิจกรรมนี้ต่อสัปดาห์อยู่ในระดับเหมาะสมมากด้านข้อมูลการใช้เวลาจะทำงานด้านคัดเลือกและสรรหาบุคคลในหน้าที่วางแผนอัตรากำลังคนเป็นหลักมากที่สุดและสำหรับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเป็นหลักมากที่สุดและสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุกุล เยี่ยงพฤษภาวัลย์ (2554) กล่าวว่า การบริหารเวลาไม่ได้หมายความว่าจัดการเวลาเพื่องานเท่านั้น แต่หมายถึงการจัดการเวลาให้เข้ากับชีวิต เพราะองค์ประกอบของชีวิตนั้นมีหลายประการ เช่น สุขภาพส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เพราะฉะนั้น การบริหารเวลาให้สอดคล้องสมดุลกับชีวิตให้เป็นสุขในชีวิตส่วนตัว และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานในส่วนของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การเสนอผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงและแก้ไขงานต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น

สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานชั่วคราวมีสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทส่งเสริมให้พนักงานชั่วคราวมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้จัดการและพนักงานชั่วคราว การเสนอผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป จันทรสิงห์ (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร ผลลัพธ์สุดท้าย

คือ องค์กรมีคุณภาพ และการประเมินผลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จูฬภรณ์ โสตะ (2543) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหาร และประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรทั้งสี่ปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 86.0 โดยภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวมากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานของพนักงานชั่วคราวมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การจัดให้มีการแบ่งงานกันทำ และจัดให้มีการพัฒนาระบบวิธีกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บัวผัน (2554) พบว่า บุคลากรมีทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว เช่น ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานในการลางานเพื่อดูแลครอบครัวและภาระงานบ้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความเห็นว่า การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวเป็นแนวทางส่งเสริมให้ครอบครัวและเพื่อน สนับสนุนการทำงาน และสวัสดิการดูแลรักษาสมาชิกในครอบครัวเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุดงานหรือขาดงานของพนักงานเมื่อจำเป็น การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน การสำรวจความพึงพอใจเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Yperen and Janssen (2002) ได้อธิบายการรับรู้ภาระงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานหนักและความพึงพอใจในงานอาจไม่จำเป็นต้องเป็นลบ เพราะถ้าพนักงานที่มีความต้องการในงานสูงแม้พนักงานจะรู้สึกเหนื่อยเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นแต่พนักงานประเภทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กร มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการสนับสนุนการฝึกอบรมให้กับพนักงาน มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานเป็นอย่างดี อีกทั้งองค์กรแสดงการยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงานของพนักงาน ให้ค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามกระบวนการที่ถูกต้องเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ R.Rozaini, A.W.Norailis and B.Aida (2015) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าการให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร การสนับสนุนองค์กรเป็นหนึ่งในแนวความคิดขององค์กรที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, Huntington and

Sowa (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยพนักงานได้พิจารณาจากผลตอบแทนการปฏิบัติ งานในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์กรที่ทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุความต้องการได้รับการยกย่อง และการยอมรับ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาช่วยในการทำงานส่งผลให้ลดภาระการทำงานของพนักงาน และยังสามารถให้การบริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anshu Uaiswal (2014) กล่าวว่า การจัดการขององค์กรมีหน้าที่ในการดำเนินการตามขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรโดยจัดระเบียบงานรูปแบบการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง รวมถึงการพัฒนาด้านเทคนิคสามารถจัดการได้โดยการฝึกอบรมพนักงาน และการปรับใช้ทักษะทางเทคนิคของพนักงานให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ใช้ภายในองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจการทำงานและมีการพัฒนาองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมบุญ โรจนะบุรานนท์ (2531) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นการผสมผสานความรู้วิชาการกับความรู้วิธีการ และความชำนาญที่สามารถนำไปปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูง โดยปกติเทคโนโลยีนั้นมีความรู้วิทยาศาสตร์รวม อยู่ด้วย นั่นคือวิทยาศาสตร์เป็นความรู้เทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ จึงมักนิยมใช้สองคำด้วยกัน คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเน้นให้เข้าใจว่า ทั้งสองอย่างนี้ต้องควบคู่กันไปจึงมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์และบรรลุเป้าหมายต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทศย์รัตน์ วิจิตพรชัย (2548) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหา และติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการการรักษาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชน และให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ภาระงาน บริษัทควรบริหารจัดการปริมาณงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัดของพนักงานชั่วคราวแต่ละบุคคล
2. การสนับสนุนจากองค์กร บริษัทควรบริหารจัดการสวัสดิการ รวมถึงจำนวนวันหยุดพักผ่อนของพนักงานชั่วคราวให้เท่าเทียมกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราวเป็นหลัก โดยจัดให้พนักงานชั่วคราวได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีบริษัทควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานชั่วคราวได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สามารถลดเวลาในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นโดยนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น

4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานชั่วคราวได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน จัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และเป็นการนำเอาประสบการณ์ในการทำงานนั้นมาพัฒนาแก่พนักงานชั่วคราวให้สามารถแข่งขันกับบริษัทชั้นนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้บริษัทรับรู้ถึงข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานชั่วคราวให้ตรงตามความต้องการของบริษัทได้มากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จุฬารัตน์ โสตะ. (2543). แนวคิด ทฤษฎี และกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพ. ภาควิชาสุขศึกษา, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพัชร วิศรียา. (2550). การจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธรรมบุญ โรจนะบุรานนท์. (2531). ธรรมชาติวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทีปจันทร์สิงห์. (2549). การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. *ขอนแก่นเวชสาร*. 30(3): 246–253.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สุวมิล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. (2548). การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อนุกุล เขียงพุกษาวัลย์. (2554). การบริหารเวลา. ค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2554, จากเว็บไซต์: https://www.spu.ac.th/job/files/2014/01/sara.1.oct_.pdf.
- AnshuUaiswal. 2014. Quality Of Work Life. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*, 3 (2).

- Greenhaus, J. H., K. M. Collins, and J. D. Shaw.2003.**The relation between workfamilybalance and quality of life.** Journal of Vocational Behavior, 63, 510-531.
- R.Rozaini, A.W.Norailis, and B.Aida. (2015). **Roles of Organizational Support in Quality of Work Life inInsurance Industry.** Economics, Business and Management Journal.
- Van Yperen, N. W., and Janssen, O. (2002). **Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands.** Academy of Management Journal, 45, 1161-1171.