ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

โดย นายวราธรล์ สีใส

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

_____ คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว)

_____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล)

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

นายวราธรล์ สีใส

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ	:	นายวราธรล์ สีใส
ชื่อสารนิพนธ์	:	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์
สาขาวิชา	:	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก	:	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว
ปีการศึกษา	:	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท จำนวน 268 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 62 หน้า)

คำสำคัญ : การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน ความยั่งยืนในการทำงาน

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Mr.Warathon Srisai
Master Project Title : Relationship between Work-life Harmony and Sustainability in Work of Employees in the Medical Device Business
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Associate Professor Dr.Pinkanok Wongpinpech Pibooltaew
Academic Year : 2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the levels of work-life harmony and sustainability in work of employees, and 2) to study the relationship between work-life harmony and sustainability in work of employees. The sample used in the research was 268 employees from 2 companies of medical device business, chosen by convenience sampling method. Statistical analysis used in the research were mean, percentage, standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The findings showed 1) The overall work-life harmony of employees was at high average level and the overall sustainability in work of employees was at highest average level. 2) The overall work-life harmony positively correlated to sustainability in work of employees in moderate level at a statistically significant level at .01.

(Total 62 pages)

Keywords : Work-life Harmony and Sustainability in Work

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ประการแรกต้องขอกราบขอบพระคุณทางครอบครัวที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนในด้านการศึกษามาโดยตลอด อีกทั้งได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะกล่าวถึงไว้ดังนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ของสารนิพนธ์อย่างละเอียดในการวิจัยมาโดยตลอด เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.มารุต พัฒผล กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาในการสอบสารนิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และคุณทวีศักดิ์ บุญประสิทธิ์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ เสนอแนะ ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา และทำการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอบพระคุณ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

ขอบคุณเจ้าของเอกสาร และงานวิจัย หนังสือ บทความ ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอบคุณ เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ในสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย

ท้ายนี้ผู้วิจัยซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ และความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง ส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

วราธรล์ สีใส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ของงานวิจัย	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน	11
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย	19
2.5 สมมติฐานการวิจัย	19
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	20
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	21
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องที่ใช้ในการวิจัย	22
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	26
บทที่ 4 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล	27
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์	30
4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน	31
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	33
5.1 สรุปผลการวิจัย	33
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	34
5.3 ข้อเสนอแนะ	35
บรรณานุกรม	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ก	42
หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์	43
ภาคผนวก ข	44
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์	45
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	46
หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์	49
ภาคผนวก ค	51
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	52
ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของงานและความฉลาดทางจริยธรรมที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์	54
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของงานและความฉลาดทางจริยธรรมที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทในธุรกิจพัฒนาซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์	56
ภาคผนวก ง	57
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	58
ประวัติผู้วิจัย	62

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน) ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย	22
3-2	จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	24
3-3	จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	24
3-4	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	24
3-5	เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	25
4-1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	28
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานรายข้อ	30
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์รายข้อ	31
4-4	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์	32
5-1	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	33
ค-1	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	52
ค-2	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับบความยั่งยืนในการทำงาน	53
ค-3	ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	54
ค-4	ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงาน	55
ค-5	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม	56

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	Work/life harmony model	11
2-2	กรอบแนวคิดการวิจัย	20

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนไปสู่ยุคดิจิทัล เศรษฐกิจเริ่มปรับเปลี่ยนมาอยู่บนพื้นฐานของความรู้และบริการมากขึ้น หลาย ๆ ธุรกิจจึงเริ่มมีการจัดการที่เปลี่ยนแปลงไป โดยให้ความสำคัญกับการทำงานที่หลากหลายรูปแบบรวมถึงการทำงานนอกสถานที่ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเอื้อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างง่ายดายยิ่งขึ้น (มาร์คีเทียร์, 2559) การทำงานที่ไหนก็ได้ (Work from Anywhere) จึงไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่อย่างที่ผ่านมาในอดีต แต่การขับเคลื่อนระบบการทำงานต่าง ๆ ยังต้องใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ขรินทร์ทิพย์ และรัชนีวรรณ, 2562)

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดว่ามนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งแก่บุคลากรภายในองค์การ ทั้งพนักงาน ลูกจ้างและนายจ้าง โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ กล่าวได้ว่า ความสุขของการทำงานส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับสมดุลในชีวิตด้วย (บุญจง, 2550) เนื่องจากเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ทำให้แนวทางการทำงานยุคใหม่ไม่ได้มองถึงความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) อีกต่อไป แต่เป็นการผสมผสานงานกับชีวิตเข้าด้วยกัน (Work-life Harmony) โดยใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อ (ศิริวรรณ, 2559)

ในขณะที่เทรนด์ Work-life Harmony กำลังมาแรงนี้ ทางฝั่งขององค์การก็ต้องปรับตัวเพื่อรองรับพฤติกรรม รูปแบบการใช้ชีวิต และการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานทำงานจากที่ใดก็ได้ โดยมุ่งไปที่สัมฤทธิ์ผลของงานเป็นหลัก แทนที่จะไปให้ความสำคัญกับการสแกนนิ้ว ตอกบัตร เข้าออฟฟิศในแบบเดิม การทำงานในรูปแบบที่กล่าวมานี้อยู่ในนิยามของ ‘Remote Working’ ซึ่งโฟกัสไปที่ผลงานที่ดี มีคุณภาพ ตามเงื่อนเวลาที่กำหนดให้ ส่วนคนทำงานก็ยังคงมองหางานที่มอบสวัสดิการที่หลากหลาย ตอบโจทย์ไลฟ์สไตล์ของคนทำงานในแต่ละเจเนอเรชั่น ที่คนบางรุ่นก็ยังคงให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ขณะที่คนรุ่นใหม่อย่าง คนเจน Z ก็จะสนใจองค์การที่ให้สวัสดิการด้านกิจกรรมออกกำลังกายหรือการเดินทางท่องเที่ยว (ประอรพิต, 2562) ชีวิตของคนเรา ส่วนใหญ่จะประกอบด้วย 4 เรื่องหลัก ได้แก่ อาชีพการงาน ความเป็นอยู่และสุขภาพที่ดี การได้อยู่กับคนที่เรารักและครอบครัว สุดท้าย คือ การได้ทำในสิ่งที่ชื่นชอบนอกเหนือจากงาน เช่น งานอดิเรก หรือการเดินทางท่องเที่ยว แต่ก่อนแก่นสารของชีวิตทั้ง 4 ด้านนี้อยู่แยกกัน ทว่า ต้องยอมรับว่า โลกปัจจุบัน กลับทำให้ทั้ง 4 เรื่องนี้กลายเป็นเรื่องเดียวกันได้ด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่อย่างน้อยก็ทำให้การใช้ชีวิตกับการทำงานไปด้วยกันได้ โดยไร้ซึ่งข้อจำกัดของสถานที่ เวลา ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ทำงานได้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เปิดโอกาสให้ผู้คนสามารถเข้าถึงไลฟ์สไตล์ในแบบ Work-life Harmony ได้ไม่ยาก

อีกทั้งการสร้างความยั่งยืนกำลังได้รับความสนใจจากองค์การธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทยมากขึ้นทุกขณะ ส่งผลให้มีแนวโน้มของการดำเนินงานในอนาคตเป็นไปในทิศทางที่ให้ความสนใจกับความยั่งยืนขององค์การมากขึ้น ผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วม รับผิดชอบและส่งเสริมการพัฒนาสังคม องค์การธุรกิจใดที่เข้าใจทิศทางนี้ และปรับตัวได้ก่อน ย่อมเป็นการวางรากฐานเพื่อความยั่งยืนขององค์การในอนาคตได้เป็นอย่างดี (เฉลิมพร, 2557)

เรามักจะได้ยินคำว่าความยั่งยืนบ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอ้างอิงถึงสิ่งแวดล้อม และแนวทางปฏิบัติที่เราสามารถทำได้ เพื่อลดความเสี่ยงในอนาคตและผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ความยั่งยืนของพนักงานก็กลายเป็นความกังวลที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เนื่องจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น และคาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามความยั่งยืนของพนักงาน ก็คือความสามารถในปัจจุบันและอนาคตของผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ และถูกกำหนดโดยวัฒนธรรมองค์การที่ดีที่สนับสนุนและให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ในฐานะผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน กับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 2 บริษัท ได้แก่ พนักงานบริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน) จำนวน 227 คน และบริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 627 คน (ข้อมูล ณ มกราคม พ.ศ. 2566)

1.3.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ จำนวน 2 บริษัท โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรตามวิธีของ Yamane (1973 อ้างถึงใน1976บุญธรรม ,2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 244 คน เก็บเพิ่มอีก 10% จำนวน 24 คน รวมเป็น 268 คน

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

1.3.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.5.1 ตัวแปรที่ 1 คือ การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน (Work-life Harmony)

1.3.5.2 ตัวแปรที่ 2 คือ ความยั่งยืนในการทำงาน (Sustainability in Work)

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 ความยั่งยืนในการทำงาน หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความมีชีวิตชีวาของพนักงาน ความมีชีวิตชีวาในที่ทำงาน พนักงานมีพลัง แข็งแรง และมีความรู้สึกทางร่างกายและจิตใจที่ดี ในการวัดความยั่งยืนในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัด Employee Sustainable Performance (E-SuPer) ของ Ji et al. (2021) จำนวน 10 ข้อ เป็นมาตรประเมิน ค่าแบบ Likert scale 5 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (5 คะแนน) ผู้ที่ได้คะแนนมากกว่าแสดงว่าเป็นผู้ที่มีความยั่งยืนในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนน้อย

1.4.2 การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน (Work-life Harmony) หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการจัดการหน้าที่การงานและชีวิตให้มีความสอดคล้องกันและเป็นที่พึงพอใจกับตนเอง สามารถรวมการทำงานเข้ากับความรับผิดชอบ กิจกรรมต่าง ๆ และแรงบันดาลใจที่ไม่ใช่ส่วนของการทำงานของตนได้ วิธีการวัดผลสามารถวัดได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน โดยมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.5 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.5.1 ทราบถึงระดับของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อองค์การสามารถนำผลที่ได้ไปพัฒนาในแต่ละด้านต่อไป

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อองค์การสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาต่อยอดตัวแปรดังกล่าวแก่พนักงานให้เพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน
- 2.1.1 ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน
- 2.1.2 องค์ประกอบของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน
- 2.2.1 ความหมายของความยั่งยืนในการทำงาน
- 2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน
- 2.2.3 เครื่องมือวัดความยั่งยืนในการทำงาน
- 2.2.4 การกำหนดความยั่งยืนของพนักงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน
- 2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนในการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

2.5 สมมติฐานการวิจัย

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

2.1.1 ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

ณัฐวุฒิ (2561) ให้ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานว่าเป็น การผสานการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้นแบบ "ไร้รอยต่อ" ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เช่น นั่งทำงานที่บ้าน ร้านกาแฟ หรือ สถานที่แบบ Co-Working Space พร้อมกับประชุมงานผ่าน Video Call ไปด้วย

ขรินทร์ทิพย์ และ รัชนีวรรณ (2562) ให้ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานว่าหมายถึง การดำเนินชีวิตโดยการรวมการทำงานและชีวิตส่วนตัวทุกด้านไว้ด้วยกัน ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา หลายองค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น จากเดิมที่มุ่งเน้นความสนใจไปที่ความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง อีกทั้งได้นำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

Stum (2001) เสนอว่าการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็น “แรงผลักดันให้บรรลุถึงความรู้สึกเติมเต็มในการทำให้งานและความรับผิดชอบในชีวิตสมดุล” แทนที่การเติมเต็มตนเองให้เป็นพีระมิดจุดสุดยอด

Hughes & Bozionelos (2007) ให้ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานว่าคือ ความสามารถของปัจเจกบุคคล ไม่ว่าจะอายุหรือเพศใด ในการค้นหาจังหวะที่จะช่วยให้พวกเขารวมงานของตนเข้ากับความรับผิดชอบ กิจกรรม และแรงบันดาลใจที่ไม่ใช่งานของตนได้

Morris, Storberg-Walker and McMillan (2009) ให้ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานว่าคือ การจัดเรียงหน้าที่การงานและชีวิตที่สอดคล้องและเป็นที่ชื่นชอบ ซึ่งเชื่อมโยงเป็นเรื่องเล่าเดียวของชีวิต

McMillan et al. (2011) มองว่าการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็นการจัดเตรียมงานและบทบาทในชีวิตที่กลมกลืนกันซึ่งรวมเข้ากับการบรรยายเรื่องเดียวได้เป็นอย่างดี

Half (2016) ให้ความหมายของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานว่าคือ วิธีการที่สร้างการอยู่ร่วมกันของทุกส่วนของชีวิตทั้งการทำงาน บ้านหรือครอบครัว สังคม ความสุขส่วนตัว และสุขภาพ

Ling (2018) กล่าวว่า คนเราไม่สามารถแบ่งงานและชีวิตออกเป็นสองซีกได้เพราะทำงานร่วมกันมากกว่าที่จะเหมือนกัน ดังนั้นในฐานะพนักงานทางเลือกควรแสวงหาความผสมผสานในชีวิตและการทำงานและไม่สมดุล นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งสำคัญสำหรับคนที่จะอยู่ในช่วงเวลาที่มีอยู่และมุ่งเน้นไปที่สิ่งปัจจุบันแทนที่จะคิดถึงอดีตหรือสิ่งที่จะแล้วเสร็จในภายหลัง จะช่วยให้บุคคลหนึ่งให้ความสนใจทั้งหมดกับงานเฉพาะอย่างในแต่ละครั้ง นอกจากนี้การจัดระเบียบเป็นสิ่งสำคัญมากและช่วยให้บุคคลทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จทันเวลา การละเลยสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เช่น การรักษาความแข็งแกร่งทางจิตใจ การรักษาความสัมพันธ์ การมีสุขภาพที่ดีและมีสมาธิ เป็นต้น ควรหลีกเลี่ยงเพราะมันสะท้อนถึงงานและชีวิตของบุคคลโดยตรง กล่าวกันว่าบุคคลจะบรรลุความผสมผสานนี้ได้เมื่อองค์ประกอบทั้งหมดในชีวิตของเขาเจริญเติบโตอย่างเท่าเทียมกัน

Bhardwaj & Jain (2019) กล่าวว่าการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็นการประสานกันในงานของบุคคลและชีวิตซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจจากความคาดหวังในงานและ ความปรารถนาส่วนตัวของเขาในเวลาเดียวกัน

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปเป็นนิยามที่ใช้ในการวิจัยได้ว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการจัดการหน้าที่การงานและชีวิตให้มีความสอดคล้องกันและเป็นที่พึงพอใจกับตนเอง สามารถรวมการทำงานเข้ากับความรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ และแรงบันดาลใจที่ไม่ใช่ส่วนของการทำงานของตนได้

2.1.2 องค์ประกอบของการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

1) การกำหนดความขัดแย้ง การเพิ่มคุณค่า และความสมดุล

ก่อนที่จะกำหนดโครงสร้างความขัดแย้ง การเพิ่มคุณค่า และความสมดุล สิ่งสำคัญคือต้องสังเกตว่าโครงสร้างเหล่านี้มีความคล้ายคลึงกันสามประการที่ขยายและกำหนดความเข้าใจของเราเกี่ยวกับส่วนต่อประสานการทำงาน/ชีวิต ประการแรก โครงสร้างของความขัดแย้ง การเพิ่มคุณค่า และความสมดุล แสดงให้เห็นว่า "ผลกระทบข้ามโดเมน" มีอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิต (Friedman & Greenhaus, 2000) ผลกระทบข้ามโดเมนถูกกำหนดให้เป็นประสบการณ์และการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในโดเมนหนึ่งและสามารถมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ในอีกโดเมนหนึ่ง วิธีการนี้ถือว่าอิทธิพลแบบสองทิศทางของผลกระทบซึ่งกันและกันของโดเมนงานและชีวิต ประการที่สอง อิทธิพลแบบสองทิศทางของผลกระทบข้ามโดเมนจะถูกเรียกเก็บด้วยความจุในเชิงบวกหรือเชิงลบ สร้างศักยภาพสำหรับอิทธิพลสี่ทิศทางซึ่งกันและกันระหว่างโดเมนของงานและชีวิต (เช่น การทำงานในเชิงบวก/ชีวิตในเชิงบวก; การทำงานในเชิงบวก/ชีวิตในเชิงลบ; งาน ลบ/ชีวิตเป็นบวก, ทำงานเป็นลบ/ชีวิตเป็นลบ) ประการที่สาม โครงสร้างทั้งสามนี้บ่งชี้ว่าส่วนต่อประสานระหว่างงานและชีวิตเป็นส่วนต่อประสานแบบไดนามิกและซับซ้อนที่รวมถึงมิติด้านความรู้ความเข้าใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม (Morris, 2008)

2) ความขัดแย้งในการทำงาน/ชีวิต

Greenhaus & Beutell (1985) ได้รับอิทธิพลจากงานของ Kahn et al. (1964) ให้เครดิตกับการสร้างคำนิยามขั้นสุดท้าย (MacDermid & Harvey, 2006) ของความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต “รูปแบบของความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ซึ่งแรงกดดันด้านบทบาทจากโดเมนงานและครอบครัวไม่สอดคล้องกันในบางแง่มุม” จากการวิจัยเพิ่มเติมเป็นเวลา 21 ปี Greenhaus, Allen and Spector (2006) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากงานของ Edwards และ Rothbard (2000) ได้ขยายคำจำกัดความให้รวมถึงความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อบทบาทหนึ่งขัดขวางประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลในอีกบทบาทหนึ่ง บทบาท ดังนั้นแก่นแท้ของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวคือการแทรกแซงระหว่างบทบาท และความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวอาจเรียกง่ายๆ ว่าเป็นการแทรกแซงระหว่างงานและครอบครัว (Greenhaus et al., 2006) ความขัดแย้งถือเป็นโครงสร้างสองทิศทางในการทำงานที่สามารถรบกวนครอบครัวและครอบครัวสามารถรบกวนการทำงาน

มีการระบุความขัดแย้ง 3 ประเภทในวรรณกรรม: ตามเวลา ความเครียด และพฤติกรรม (Greenhaus & Beutell, 1985) ความขัดแย้งตามเวลาถือเป็นประเภทของความขัดแย้งที่แพร่หลายที่สุด (Hammer & Thompson, 2003) เกิดขึ้นได้หนึ่งในสองวิธี: (ก) ระยะเวลาที่ใช้ในบทบาทหนึ่งจะพรากจากระยะเวลาที่มีสำหรับอีกบทบาทหนึ่ง และ (ข) ความหมกมุ่นกับบทบาทหนึ่งทำให้ความสามารถในการทำงานในอีกบทบาทหนึ่งลดลง แม้ว่าบุคคลนั้นจะมีอยู่จริงก็ตาม ความขัดแย้งด้านเวลาเป็นการรวมความขัดแย้งของตารางเวลาและแนวคิดเรื่องเวลาทำงานที่มากเกินไปซึ่งระบุโดย

Pleck et al. (1980) กับบทบาทที่มากเกินไป ซึ่งแต่เดิมระบุโดย Kahn et al. (1964) ความขัดแย้งตามเวลายังสะท้อนถึงทฤษฎีความขาดแคลน กล่าวคือ เวลาและ/หรือพลังงานทั้งหมดที่มีให้กับแต่ละบุคคลนั้นคงที่ และการมีส่วนร่วมในหลายบทบาทจะลดระยะเวลาและ/หรือพลังงานทั้งหมดที่มีเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งหมด จึงทำให้เกิดความขัดแย้ง (Marks, 1977) และความเครียดในแต่ละบุคคล (Goode, 1960)

ความขัดแย้งด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงที่แต่ละคนทำงานต่อสัปดาห์เหล่านี้ไม่เพียงรวมถึงเวลาที่ใช้ไปกับงาน แต่ยังรวมถึงเวลาที่ใช้ในการเดินทางและทำงานด้วย Pleck et al. (1980) แย้งว่าการทำงานล่วงเวลาและการทำงานเป็นกะมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งเรื่องเวลาในการทำงาน ความขัดแย้งด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวเกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ใช้กับครอบครัวหรือการจัดการกับสมาชิกในครอบครัวซึ่งเบี่ยงเบนไปจากเวลาที่สามารถใช้ในที่ทำงาน (Greenhaus & Beutell, 1985) การวิจัยพบว่าโดยทั่วไปแล้ว ผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมีประสบการณ์ความขัดแย้งเรื่องเวลาในครอบครัวมากกว่าผู้หญิงโสด เนื่องจากแต่ละคนมีความแตกต่างกัน สถานการณ์นี้จะไม่ถือเป็นจริงสำหรับทุกคน (Pleck et al., 1980) ทฤษฎีหลักสองข้อนำไปใช้กับวิธีที่แต่ละบุคคลจัดการกับความขัดแย้งของเวลา ประการแรก ทฤษฎีของ Lambert (1990) เสนอว่าบุคคลแต่ละคนสามารถรองรับความต้องการด้านเวลาได้ในบทบาทหนึ่งโดยการลดระยะเวลาในอีกบทบาทหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎีการแบ่งส่วนเสนอแนะว่าบุคคลจงใจเปรียบเทียบบทบาทของตนเองเพื่อป้องกันการนำเสนอ (Greenhaus & Singh, 2003; Lambert, 1990)

ความขัดแย้งตามความเครียดเกิดขึ้นเมื่อความเครียด (หรือตัวสร้างความเครียด) รู้สึกว่าในบทบาทหนึ่งทำให้ยากที่จะแสดงในบทบาทอื่น (Greenhaus & Beutell, 1985) ต่อยอดผลงานของ Pleck et al. (1980) ความขัดแย้งตามความเครียดมีพื้นฐานมาจากแนวคิดของความเหนื่อยล้าและความหงุดหงิดที่เกิดจากบทบาทหนึ่งที่ส่งผลต่อกิจกรรมในอีกบทบาทหนึ่ง ความขัดแย้งตามความเครียดยังสะท้อนถึงทฤษฎีความพอดีระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (P-E) ซึ่งพัฒนาโดย Kahn et al. (1964) ความพอดีของ PE ขึ้นอยู่กับความต้องการบทบาทที่ขัดแย้งกัน โดยที่ความพอดีหมายถึงการจับคู่ระหว่างความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคล (KSAs) กับบทบาทที่เขาหรือเธอถูกขอให้แสดง เมื่อ KSA ไม่ตรงกับความคาดหวังของบทบาท (ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว) การขาดความพอดีจะพัฒนา ซึ่งนำไปสู่ความเครียดในที่สุด (ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ; Nelson & Simmons, 2003) ความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคลุมเครือของงาน และสัมพันธ์เชิงลบกับการสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกของผู้นำ ความเครียดจากการทำงานยังเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์เครียดในที่ทำงานหรือความเหนื่อยหน่ายจากงานซึ่งส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าหรือซึมเศร้าในบทบาทครอบครัว ความขัดแย้งที่เกิดจากครอบครัวส่วนใหญ่เกิดขึ้นเมื่ออาชีพการงานของคู่สมรสและความคาดหวังของครอบครัวไม่สอดคล้องกัน (Beutell & Greenhaus, 1982)

3) การเพิ่มคุณค่าการทำงาน/ชีวิต

แนวคิดเรื่องการเพิ่มคุณค่ากำลังได้รับความสนใจอย่างมากจากนักวิชาการด้านการทำงาน/ชีวิต เนื่องจากมีความเป็นไปได้ที่จะอธิบายถึงคุณสมบัติในเชิงบวก ความเชื่อมโยง และผลประโยชน์ที่ได้รับจากส่วนต่อประสานระหว่างงานและชีวิต อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสิ่งนี้อยู่ในขอบเขตของการวิจัยที่

เกิดขึ้นใหม่ แม้ว่าการค้นพบเบื้องต้นจะดูเป็นไปได้ดี แต่ก็ยังไม่สามารถสรุปผลที่สอดคล้องกันได้ในขณะนี้ นอกจากนี้ การวิจัยเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่ากระบวนการและผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างงาน/ครอบครัวไม่จำเป็นต้องเป็นกระบวนการเดียวกัน และผลลัพธ์ออกมาเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน/ครอบครัว (Morris, 2008)

การเพิ่มประสิทธิภาพ Graves, Ohlott and Ruderman (2007) นิยามการเพิ่มประสิทธิภาพว่าเป็นการอำนวยความสะดวกที่เกิดขึ้นเมื่อบทบาทหนึ่งเพิ่มพลังงานและทัศนคติ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะในอีกบทบาทหนึ่ง Thoits (1987) เสนอว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลในหลายบทบาทอาจเพิ่มพลังงานสำรองของบุคคลโดยแหล่งที่มาของความนับถือตนเอง เอกลักษณ์ทางสังคม ทรัพยากร และรางวัลที่มีเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถรับมือกับความต้องการที่หลากหลายได้มากขึ้น มุมมองของผู้ขยายการสะสมบทบาทนี้ขัดแย้งโดยตรงกับสมมติฐานความขาดแคลนที่อยู่ภายใต้ความขัดแย้ง (Barnett & Baruch, 1985) นี่เป็นเพราะความขัดแย้งที่ทรัพยากรไม่ได้ถูกเพิ่มโดยการมีส่วนร่วมหลายบทบาทเท่านั้น แต่ยังโอนย้ายระหว่างบทบาทตามความจำเป็น (Graves et al., 2007) Wadsworth & Owens (2007) เสนอว่า เนื่องจากการปรับปรุงและความขัดแย้งเป็นโครงสร้างที่แตกต่างกัน จึงเป็นไปได้ที่จะได้รับประสบการณ์ระดับสูงของแต่ละสิ่งพร้อมกัน

4) สมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิต

แม้ว่าวลี “สมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิต” จะได้รับความสนใจอย่างมาก และมักถูกอ้างถึงในภาษาประจำวันของเราโดยกลุ่มผู้ชมที่หลากหลาย การค้นหาคำจำกัดความที่ยอมรับกันทั่วไปของวลีในเอกสารเกี่ยวกับงาน/ชีวิตนั้นเป็นเรื่องยาก Pitt-Catsouphes, Kossek and Sweet (2006) ได้เรียกวลีนี้ว่า ผลที่ตามมาคือ ความสมดุลระหว่างการทำงาน/ชีวิต (ครอบครัว) ได้รับการให้คำจำกัดความหลายครั้งและบางครั้งไม่สอดคล้องกันตลอดการวิจัย

ความพยายามแบบดั้งเดิมในการกำหนดแนวคิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมองว่าเป็น "การไม่มีความขัดแย้ง" ระหว่างโดเมนงานและชีวิต ตัวอย่างเช่น แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่การมีส่วนร่วมและความเท่าเทียมกัน Frone (2003) เชื่อว่าความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อมี “การขาดความขัดแย้งหรือการแทรกแซงระหว่างบทบาทงานและครอบครัว” คำจำกัดความของ Frone ช่วยย้ายออกจากแนวคิด "ผลรวมศูนย์" โดยมุ่งเน้นไปที่แนวคิดที่ว่าความสมดุลสามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้เวลาเท่ากันในทั้งสองบทบาท เขาเสนออนุกรมวิธานของความสมดุลตามประเภทของปฏิสัมพันธ์ (ความขัดแย้งกับการเพิ่มคุณค่า) และทิศทางของอิทธิพล (W-F เทียบกับ F-W) Frone เชื่อว่าความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อแต่ละคนประสบกับความขัดแย้งระหว่างบทในระดับต่ำร่วมกับการเพิ่มคุณค่าระหว่างบทในระดับสูง เป็นที่น่าสนใจที่จะทราบว่าคำจำกัดความของ Frone ใช้โครงสร้างของความขัดแย้งและการเพิ่มคุณค่าเพื่อกำหนดความสมดุล สิ่งนี้สะท้อนถึงลักษณะการทำงาน/ชีวิตที่เป็นวงกลมซึ่งมีให้เห็นในวรรณกรรม

ตรงกันข้ามกับสำนักคิดดั้งเดิมในการกำหนดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต สำนักคิดใหม่ ๆ ได้ถือกำเนิดขึ้นและเริ่มตรวจสอบแนวคิดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในรูปแบบอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทฤษฎี การวิจัย และการปฏิบัติของเรา ในฐานะตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของโรงเรียนแห่งความคิดใหม่นี้ เรานำเสนอและหารือเกี่ยวกับคำจำกัดความของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตสองคำ:

4.1) ขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันและพึงพอใจเท่าเทียมกันกับบทบาทงานและครอบครัว (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003)

4.2) ความสำเร็จของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่มีการเจรจาและแบ่งปันระหว่างบุคคลและหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเขาหรือเธอในโดเมนงานและครอบครัว (Grzywacz & Carlson, 2007)

ในปี 2003 Greenhaus et al. เผยแพร่ต้นฉบับที่ได้รับการยกย่องและอ้างถึงอย่างสูงเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต พวกเขาเสนอคำจำกัดความของความสมดุลที่พยายามรวมจุดโฟกัสที่แตกต่างกันของนักวิจัยที่โดดเด่นในสาขานี้: ความเสมอภาค (Clark, 2000) และการมีส่วนร่วม (Marks & MacDermid, 1996) ด้วยเหตุนี้ พวกเขาจึงให้คำจำกัดความของความสมดุลว่าเป็น “ขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน—และพึงพอใจเท่ากันกับ—บทบาทงานและครอบครัวของเขาหรือเธอ” (Greenhaus et al., 2003) พวกเขายืนยันเพิ่มเติมว่าคำจำกัดความนี้เป็นไปตามงานของ Marks และ MacDermid ซึ่งให้คำจำกัดความที่กว้างพอที่จะรวมความสมดุลทั้งด้านบวกและด้านลบ เพื่อจุดประสงค์นี้ ความสมดุลกลายเป็นความต่อเนื่องที่มีความไม่สมดุล (ในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง) ยึดปลายด้านหนึ่งและสมดุล (อีกครั้งในบทบาทใดบทบาทหนึ่ง) ยึดปลายอีกด้านหนึ่ง นอกจากนี้ Greenhaus et al. เสนอองค์ประกอบสามประการของความสมดุล: (ก) ความสมดุลของเวลา (เช่น แบ่งเวลาเท่าๆ กันระหว่างบทบาท) (b) ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (เช่น บุคคลมีส่วนร่วมทางจิตวิทยาเท่ากันในทั้งสองบทบาท) และ (c) ความสมดุลของความพึงพอใจ (เช่น ความพึงพอใจเท่ากันจะได้รับจากทั้งสองบทบาท)

ในประเด็นพิเศษของ ADHR นั้น Grzywacz และ Carlson (2007) ให้คำจำกัดความของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตว่าเป็น "การบรรลุผลสำเร็จของความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับบทบาทที่มีการเจรจาและแบ่งปันระหว่างบุคคลและหุ้นส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของเขา/เธอในโดเมนงานและครอบครัว" คำจำกัดความนี้ขยายคำจำกัดความของ Voydanoff (2005) ที่ว่าความสมดุลทำหน้าที่เป็น "การประเมินทั่วโลกว่าทรัพยากรในการทำงานตอบสนองความต้องการของครอบครัวและทรัพยากรของครอบครัวตอบสนองความต้องการในการทำงานเพื่อให้การมีส่วนร่วมมีผลในทั้งสองโดเมน" Grzywacz และ Carlson โต้แย้งว่าคำนิยามนี้เหนือกว่าคำนิยามก่อนหน้า เพราะมันต่อยอดมาจากทฤษฎีสมดุลบทบาทของ Marks และ MacDermid (1996) ที่เชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในทั้งสองบทบาทโดยไม่เสียบทบาทหนึ่งไปอีกบทบาทหนึ่ง นอกจากนี้ ด้วยการมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมมากกว่าความพึงพอใจ คำจำกัดความของ Grzywacz และ Carlson มองว่าสมดุล "ในฐานะสังคมมากกว่าโครงสร้างทางจิตวิทยา และมีความหมายนอกตัวบุคคล การให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวภายนอกตัวบุคคลมีนัยสำคัญสำหรับการตรวจสอบความถูกต้องของมาตรการและสำหรับการออกแบบการศึกษาเพื่อทดสอบและปรับแต่งทฤษฎีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว” (Grzywacz & Carlson, 2007)

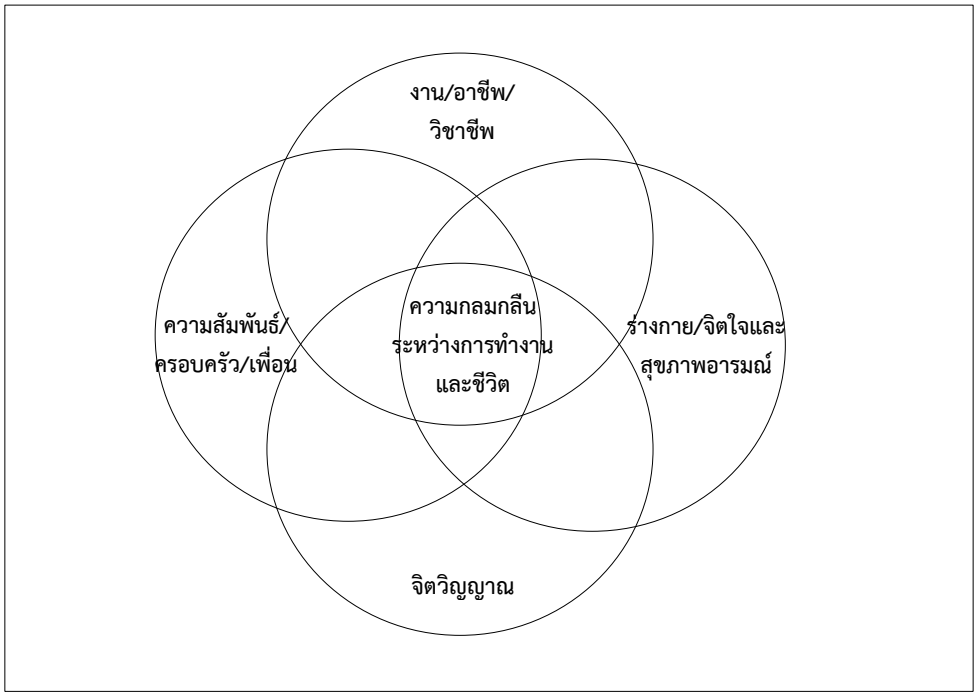
5) แนวคิดใหม่ของการทำงานและชีวิต: ความกลมกลืน

Grzywacz & Carlson (2007) เชื่อว่า "ด้วยแนวคิดที่มั่นคง ผู้เชี่ยวชาญด้าน HRD มีรากฐานที่จะเริ่มสร้างกลยุทธ์ที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยช่วยให้พนักงานบรรลุความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว" จากการเรียกร้องของ Grzywacz & Carlson สำหรับ "แนวคิดที่มั่นคง"

ในการกำหนดความสมดุลระหว่างงาน/ชีวิตและอนุกรมวิธานของ Frone (2003) เราเสนอแบบจำลองสำหรับความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิตที่รวมแนวคิดของความขัดแย้งและการเพิ่มคุณค่า Hill et al. (2007) บันทึก “เมื่อชีวิตถูกมองว่าเป็นการกระทำที่สมดุล ที่ทำงานและบ้านถูกมองว่าเป็นกรรมตามสนองที่เข้ากันไม่ได้” ในข้อตกลงกับ Hill et al. และการใช้คำนิยามแบบดั้งเดิมของความสามัคคี เราเสนอแนวคิดเรื่องความกลมกลืนระหว่างการทำงานและชีวิต: ความกลมกลืนระหว่างงาน/ชีวิต: การจัดบทบาทงานและชีวิตที่สอดประสานกันเป็นรายบุคคลที่น่าพึงพอใจและสอดประสานกันเป็นเรื่องเล่าเดียวของชีวิต (Morris & McMillan, 2010)

ดังที่แสดงในรูปที่ 1 ความกลมกลืนเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรที่ได้รับจากการเพิ่มคุณค่าของงาน/ชีวิต เช่น การพัฒนา ผลกระทบ ประสิทธิภาพ และการเพิ่มทุน ประสบความสำเร็จในแนวเดียวกัน และให้บริการ บรรเทา หรือบรรเทาความเครียด (เช่น เวลา พฤติกรรม และความเครียด; Greenhaus & Beutell, 1985) ที่เกิดจากความขัดแย้งในการทำงาน/ชีวิต วัตถุประสงค์ของแบบจำลองนี้มีสองเท่า ประการแรก มันนอกเหนือไปจากความสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยบูรณาการแนวคิดเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิต และการเพิ่มคุณค่าให้กับงานและชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน เป็นข้อโต้แย้งของเรา ที่ว่าความปรองดองไม่สามารถดำรงอยู่ในสุญญากาศได้ ได้รับผลกระทบทางลบจากความไม่เท่าเทียมกันของบทบาท ซึ่งเราโต้แย้งว่าเป็นผลจากความขัดแย้งระหว่างงาน/ชีวิต ซึ่งนิยามว่าเป็น “รูปแบบหนึ่งของความขัดแย้งระหว่างบทบาท” นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองและการแบ่งปันความรับผิดชอบตามบทบาท (Grzywacz & Carlson, 2007) ซึ่งเป็นผลมาจากทรัพยากรเชิงพฤติกรรมและกระบวนการ (เช่น การพัฒนา ผลกระทบ ประสิทธิภาพ และการเพิ่มทุน ประการที่สอง นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานด้าน HRD มีโอกาสที่จะเสนอวิธีการแทรกแซงโดยตรงเพื่อเพิ่มพูนผลที่ได้รับจากกรณีของการเพิ่มคุณค่าของงาน/ชีวิต

มีลักษณะพิเศษสองประการของความกลมกลืน ประการแรก ความกลมกลืนระหว่างการทำงานกับชีวิตสามารถนำไปใช้กับบุคคลหรือองค์การได้ในระดับปัจเจก ความปรองดองโดยรวมของแต่ละบุคคลสามารถประเมินได้โดยการตรวจสอบระดับประสบการณ์ความขัดแย้งและการเพิ่มคุณค่า (ซึ่งสามารถทำได้ผ่านการแทรกแซงที่ริเริ่มโดย HRD) ในระดับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานสามารถ "ตรวจสอบเฉพาะจุด" สุขภาพของแผนกเฉพาะ หรือองค์การโดยรวม เพื่อพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการแทรกแซงเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มทรัพยากรทางเลือกหรือประสิทธิภาพหรือไม่ การเพิ่มทรัพยากรเหล่านี้ช่วยลดผลกระทบของความขัดแย้ง เพิ่มการรับรู้ถึงความสามัคคีในท้ายที่สุด สิ่งนี้สามารถมีผลอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่องค์การมีการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอน ประการที่สอง ตามที่ระบุไว้โดย Frone (2003) แนวคิดของการบูรณาการงานและชีวิตไม่ใช่การได้รับผลรวมเป็นศูนย์ในแบบจำลองของเรา เมื่อบุคคล (หรือแผนก/องค์กร) เพิ่มทรัพยากรของตน กำไรส่วนเกินสามารถพัฒนาได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดการรับรู้ในเชิงบวกมากขึ้นเกี่ยวกับความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิต และผลการปฏิบัติงานขององค์การในท้ายที่สุด (Frincke, 2007)



รูปภาพที่ 2-1 Work/life harmony model

หมายเหตุ : จาก https://www.linkedin.com/pulse/work-life-balance-harmony-anupam-sarda

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของความยั่งยืนในการทำงาน

Docherty et al. (2009) ให้คำจำกัดความของ ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน คือ ระบบที่ทรัพยากรมนุษย์ งาน และสังคมได้รับการฟื้นฟูและฟื้นฟูผ่านกระบวนการทำงานในขณะที่ยังคงรักษาประสิทธิภาพการทำงาน ระบบการทำงานที่ยั่งยืนถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญสำหรับการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนและเพื่อรักษาความยั่งยืนของมนุษย์ในระยะยาว

Dorenbosch (2014) ให้คำจำกัดความ Employee Sustainable Performance ว่าเป็น "หน้าที่ร่วมกันของระดับทรัพยากรสูง (พลังงาน เวลา และสมรรถนะ) และการจัดสรรทรัพยากรซึ่งอนุญาตให้มีการสร้างทรัพยากรขึ้นใหม่" เขากล่าวเพิ่มเติมว่า ข้อจำกัดด้านทรัพยากรสามารถคุกคามการจัดสรรทรัพยากรเหล่านี้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืนเมื่อเวลาผ่านไป

Peeters et al. (2014). ให้คำจำกัดความ ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน โดยตรงว่า "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน" หมายถึง สภาวะทางจิตวิทยาในอุดมคติ ยั่งยืน และยั่งยืนเมื่อเข้าครอบครองและปฏิบัติตามบทบาทในองค์การ

De & Peeters (2019) ยืนยันว่า Employee Sustainable Performance เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญนอกเหนือจากประสิทธิภาพการทำงาน นั่นคือความมีชีวิตชีวาของพนักงาน ความมีชีวิตชีวาในที่ทำงาน หมายถึง “"มีพลังและแข็งแรงและความรู้สึกทางร่างกายและจิตใจที่ดี"

จากความหมายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความยั่งยืนในการทำงาน หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ตลอดจนสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความมีชีวิตชีวาของพนักงาน ความมีชีวิตชีวาในที่ทำงาน พนักงานมีพลัง แข็งแรง และมีความรู้สึกทางร่างกายและจิตใจที่ดี

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน

Richards (2018) กล่าวว่า วิธีการบรรลุความยั่งยืนของพนักงานผ่านองค์การที่ทำงานดูเหมือนจะใช้หนึ่งในสามแนวทางกว้าง ๆ ประการแรก เป็นที่ทราบกันดีว่าองค์การต่าง ๆ ลงทุนในสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นโดยการสร้าง "อาคารอัจฉริยะ" ซึ่งกล่าวกันว่า ช่วยเพิ่มผลผลิตและ "ความสุข" ของพนักงานผ่านปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้น ประการที่สอง องค์การสามารถส่งเสริมความยั่งยืนของพนักงานผ่าน HRM ตัวอย่างเช่น การทำให้สถานที่ทำงานมีความครอบคลุมมากขึ้นผ่านโครงการริเริ่มสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงานทุกคน แนวปฏิบัติในการทำงานที่ยืดหยุ่น ควบคุมเวลาทำงานเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ และบริการด้านอาชีวอนามัย ข้อถกเถียงที่สามเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงานเกี่ยวข้องกับความสนใจที่เพิ่มขึ้นในแนวคิดของ “ชีวิตการทำงานที่ยั่งยืน” และ “การจ้างงานที่ยั่งยืน” หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งสร้างทรัพยากรมนุษย์ใหม่ ในกรณีนี้ ความยั่งยืนของพนักงานเกี่ยวข้องกับองค์การ พันธมิตรทางสังคม และรัฐบาลที่ทำงานร่วมกันเพื่อส่งมอบผลประโยชน์ให้กับทั้งองค์การและสังคมในวงกว้าง ตัวอย่างเช่น การเตรียมผู้เข้าใหม่และผู้กลับเข้าใหม่ที่ดีขึ้นสำหรับตลาดการจ้างงานร่วมสมัย การรักษาพนักงานที่มีอายุมากกว่าให้กระตือรือร้นในตลาดการจ้างงาน และการจัดหาอาหารสำหรับความต้องการทั่วไปและเฉพาะของผู้พิการและ พนักงานที่ป่วยเรื้อรัง

2.2.3 เครื่องมือวัดความยั่งยืนในการทำงาน

Ji et al. (2021) ได้ออกแบบเครื่องมือวัด Employee Sustainable Performance (E-SuPer) ประสิทธิภาพที่ยั่งยืนของพนักงาน สำหรับการพัฒนาเครื่องมือใหม่ในปัจจุบันสำหรับการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนของพนักงาน เราได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมเพื่อค้นหาเครื่องมือที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดและผ่านการตรวจสอบอย่างดีในด้านการปฏิบัติงานของพนักงานจากเครื่องมือ 3 อย่างที่ดูเหมือนมีประโยชน์ เราเลือกมาตรวัดของ Goodman and Svyantek (1999) ว่าเหมาะสมที่สุดเนื่องจากแนวคิดที่ชัดเจนและคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่ดี ส่วนหนึ่งของเครื่องมือนี้ประกอบด้วยรายการ 9 รายการที่ประเมินประสิทธิภาพการทำงานตามงานของพนักงาน (เช่น การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตลอดจนการวางแผนและจัดระเบียบวัตถุประสงค์ของงาน) และความคาดหวังในการเลื่อนตำแหน่ง (เช่น เหมาะสมกับบทบาทในระดับที่สูงขึ้น) ด้วยเหตุนี้ 9 รายการเหล่านี้ของมาตรวัดประสิทธิภาพการทำงานตามงานของ Goodman และ Svyantek (1999) จึงถูกดัดแปลงและหล่อหลอมให้เป็นเครื่องมือใหม่สำหรับ E-SuPer ยิ่งไปกว่านั้น รายการดั้งเดิม 'วางแผนและจัดระเบียบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานและตรงตามกำหนดเวลา' ถูกแบ่งออกเป็น 2 รายการโดยแยก "วัตถุประสงค์ของงาน" และ "ตรงตามกำหนดเวลา" ทำให้มีทั้งหมด 10 รายการ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานที่ยั่งยืนนั้นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว และเหมาะสมอย่างยิ่งตลอดอาชีพการงานของพนักงาน เราจึงรวมแนวคิดนี้ไว้ในเครื่องมือใหม่นี้ ดังนั้นเราจึงรวมคำศัพท์ที่อ้างถึงประสิทธิภาพสูง

ในช่วงระยะเวลาที่ยั่งยืนและยาวนานกว่า นอกจากนี้ exordium ของเครื่องดนตรีดั้งเดิมยังได้รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของ E-SuPer โดยเฉพาะอย่างยิ่ง exordium ดั้งเดิมได้เปลี่ยนจาก "ในขณะนี้ . . ” ถึง “ตลอดอาชีพการงานของฉัน ฉันจะสามารถ . . ". สุดท้าย เราเปลี่ยนมาตราส่วนการให้คะแนนแบบ 7 คะแนนแบบเดิม (ตั้งแต่ 1 “ไม่มีคุณลักษณะเลย” เป็น 7 “คุณลักษณะครบถ้วน”) เป็นมาตราส่วนการให้คะแนนแบบ 5 คะแนนที่สะดวกยิ่งขึ้น (ตั้งแต่ 1 “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง 5 “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”). การเปลี่ยนแปลงวลีการให้คะแนนเกิดขึ้นเนื่องจากเราตั้งใจที่จะวัดความคาดหวังในอนาคตมากกว่าสถานะปัจจุบัน ผลลัพธ์ 10 รายการ ดังนี้

ตลอดอาชีพการงานของฉัน ฉันจะสามารถ...

1) ...บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างต่อเนื่อง
2) ...ตรงตามเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติงานของฉันอย่างถาวร
3) ...แสดงความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด
4) ...ปฏิบัติงานโดยรวมได้ดีอย่างต่อเนื่องโดยดำเนินงานตามที่คาดไว้
5) ...ปฏิบัติตามข้อกำหนดทั้งหมดของงานของฉันอย่างต่อเนื่อง
6) ...มีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านของงานของฉัน
7) ...จัดการความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่องมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย
8) ...จัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างยั่งยืน
9) ...จัดระเบียบและวางแผนให้ดีเพื่อให้ทันกำหนดเวลาในการทำงานอย่างยั่งยืน
10) ...เหมาะสมกับงานของฉันอย่างถาวร

ถัดจากมาตรการ E-SuPer ยังมีมาตรการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ อีกหลายอย่างรวมอยู่ในการศึกษานี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการตรวจสอบ ในทั้งสองตัวอย่าง ประสิทธิภาพการทำงานปกติของพนักงานวัดด้วยแบบสอบถามประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล (IWPQ) ที่พัฒนาโดย Koopmans et al. (2013). ระดับย่อยสองระดับของ IWPQ ถูกรวมไว้สำหรับวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ ได้แก่ การปฏิบัติงาน (TP) (5 รายการ เช่น "ฉันจัดการเพื่อวางแผนงานของฉันเพื่อให้เสร็จทันเวลา" ความสอดคล้องภายในที่แสดงโดยอัลฟ่าของครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.84 ในทั้งสองตัวอย่าง) และพฤติกรรมต่อต้านการทำงาน (CWB) (5 รายการ เช่น 'ฉันบ่นเกี่ยวกับเรื่องที่ไม่สำคัญในที่ทำงาน' ค่าอัลฟ่าของครอนบาคคือ 0.84 ในตัวอย่าง A และ 0.83 ในตัวอย่าง B) ผู้เข้าร่วมถูกขอให้ให้คะแนนข้อความสิบข้อในระดับ Likert 5 จุดตั้งแต่ (1) 'ไม่ค่อย' ถึง (5) 'เสมอ'

ความมีชีวิตชีวาของพนักงานถูกกำหนดโดยความเป็นอยู่ที่ดี พลังงาน ความฟิต และ/หรือความมีชีวิตชีวาในเชิงบวกนี่หมายถึงขอบเขตที่พนักงานรู้สึกกระฉับกระเฉง ซึ่งต่างจากการมองในแง่ลบไปที่ความรู้สึกเหนื่อยล้าและเหนื่อยล้า ดังนั้น พลังชีวิตของพนักงานจึงถูกวัดโดยใช้ Shirom (2004) ซึ่งเป็นเครื่องมือ 12 รายการที่มีสเกลย่อย 3 สเกล รายการได้รับการจัดอันดับในระดับ Likert 7 สเกลจาก (1) 'ไม่เคยหรือเกือบไม่เคยเลย' ถึง (7) 'เสมอหรือเกือบตลอดเวลา' SMVM ประเมินความแข็งแกร่งในสามมิติ นั่นคือความแข็งแรงของร่างกาย (PS) ความมีชีวิตชีวาทางปัญญา (CL) และพลังงานทางอารมณ์ (EE) พละประกอบด้วย 5 ประการ; รายการตัวอย่างคือ "ฉันรู้สึกว่าฉันมีพละกำลัง" อัลฟ่าของครอนบาคคือ 0.93 สำหรับตัวอย่าง A และ 0.88 สำหรับตัวอย่าง B สามรายการแสดงถึงความมีชีวิตชีวาทางปัญญา รายการตัวอย่างคือ "ฉันรู้สึกว่าฉันคิดได้ไว" ความสอดคล้อง

ภายในคือ 0.86 สำหรับตัวอย่าง A และ 0.88 สำหรับตัวอย่าง B ในที่สุด สี่รายการถูกใช้สำหรับพลังงานทางอารมณ์ รายการทั่วไปคือ “ฉันรู้สึกไวต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงานและลูกค้า อัลฟ่าของครอนบาคคือ 0.94 สำหรับตัวอย่าง A และ 0.92 สำหรับตัวอย่าง B

2.2.4 การกำหนดความยั่งยืนของพนักงาน

Richards (2018) กล่าวว่า วรรณกรรมที่จะเกิดขึ้นจากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สร้างขึ้นและประเพณีการยศาสตร์ส่วนใหญ่กำหนดความยั่งยืนของพนักงานโดยสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่เพิ่มขึ้น ในสถานการณ์ดังกล่าว ความยั่งยืนถูกกำหนดในแง่ของการที่พนักงานเข้าถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติมากขึ้น และนายจ้างตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดีขึ้น จัดหาพื้นที่ที่สะดวกสบายซึ่งสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และใช้เวลาน้อยลงเมื่อเจ็บป่วย การขาดงาน และการปรับปรุงคุณภาพอากาศด้วยการใช้พืช หากนายจ้างลงทุนในสภาพแวดล้อมดังกล่าว พวกเขาสามารถเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากการที่พนักงานตอบสนองความต้องการในเวลาทำงาน และเพิ่มการรับรู้ถึงความเป็นอยู่ที่ดี ภาพที่วาดไว้ในที่นี้คือสถานการณ์แบบ win-win-win-situation ซึ่งผลผลิตของพนักงานมาจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ของการพึ่งพาอาศัยกันและความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมของพนักงานกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ

วิธีที่สองในการกำหนดความเชื่อมโยงด้านความยั่งยืนของพนักงานร่วมกับแนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และแนวคิดที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน – นายจ้าง หาวิธีที่จะควบคุมพนักงานในบทบาทการทำงานของพวกเขา ในกรณีนี้ ความยั่งยืนของพนักงานถูกกำหนดโดยหลักในแง่ของแนวทางปฏิบัติที่ช่วยให้พนักงานสร้างสมดุลให้กับความมุ่งมั่นที่กว้างขึ้นผ่านการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่น (FWA) โดยขึ้นอยู่กับสถานที่และเวลาที่พนักงานทำงานต่างกัน เป้าหมายหลักในสถานการณ์ดังกล่าวคือ การทำให้การปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นบรรทัดฐาน แต่เป้าหมายที่สำคัญยิ่งกว่าคือการทำความเข้าใจชีวิตพนักงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ FWAs ส่งมอบให้กับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ความยั่งยืนได้รับการนิยามในการโต้วาทีในแง่ของความพยายามที่จะเข้าใจว่าเวลาทำงานมักถูกแบ่งเพศอย่างไร ส่งผลให้ผู้หญิงมากกว่าผู้ชายไม่มีส่วนร่วมกับการเตรียมงานที่ยาวนานหรือไม่ยืดหยุ่น จากข้อมูลของ Bichard (2008) แนวทางปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม การทบทวนประสิทธิภาพ การสรรหา การคัดเลือก และการออกแบบงาน สามารถมีส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของพนักงาน แต่การให้แนวทางปฏิบัติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับพันธสัญญาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ นอกจากนี้ Lund (2004) ให้คำจำกัดความของความยั่งยืนในแง่ของการสร้างสมดุลระหว่างการตอบสนองความต้องการขององค์การที่ทำงานและความคาดหวังของพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกรณีนี้ การเสนอแนะความยั่งยืนสามารถทำได้ผ่านข้อตกลงความร่วมมือระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน

มุมมองที่สามในการกำหนดความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรที่ทำงานพิจารณาเรื่องที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติ HRM แบบเดิมและเข้าสู่ขอบเขตของ HRM ที่รับผิดชอบต่อสังคมและการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมผ่านการปฏิบัติดังกล่าว แนวทางที่สามเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงานขึ้นอยู่กับความพยายามในการแก้ปัญหาขององค์การ แต่ยังรวมถึงปัญหาทางสังคมในวงกว้างที่เกิดจากองค์กรการทำงานที่ไม่ยั่งยืน เช่น ความยากจนในที่ทำงาน และการกีดกันพนักงานที่ทุพพลภาพ เนื่องจากการปิดใช้งาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน กุญแจสำคัญในการกำหนดแง่มุมของ

ความยั่งยืนนี้มีเป้าหมายที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างชีวิตการทำงานที่ไม่ยั่งยืน และรูปแบบการจ้างงานที่ยั่งยืน ในแง่หนึ่ง ความยั่งยืนถูกกำหนดโดยนายจ้างที่ทำงานร่วมกับองค์การภาคประชาสังคมเพื่อจัดการแรงงานสูงอายุให้ดีขึ้น ป้องกันการเกษียณอายุก่อนกำหนด และยืดอายุการทำงานผ่านแนวปฏิบัติต่างๆ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และการดูแลสุขภาพตามระบอบการปกครองที่รวมบทบัญญัติของนายจ้างและรัฐบาลเข้าด้วยกัน

ในอีกแง่หนึ่ง ความยั่งยืนของพนักงานทำได้โดยนายจ้างที่มีส่วนร่วมกับการริเริ่มนโยบายทางสังคม เพื่อทำให้สถานที่ทำงานเป็นมิตรกับผู้พิการมากขึ้น ครอบคลุมมากขึ้นเกี่ยวกับผู้เข้าสู่อาชีพและผู้กลับเข้าสู่อาชีพ และโดยทั่วไปครอบคลุมมากกว่าสำหรับกลุ่มที่ไม่ใช่กระแสหลักทั้งหมด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

ขรินทร์ทิพย์ และ รัชนีวรรณ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย

McMillan et al. (2011) ทำการศึกษาเรื่อง โครงสร้างส่วนต่อประสานการทำงาน/ชีวิต: การสังเคราะห์วรรณกรรมและการแนะนำแนวคิดเรื่องความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิต ผลการศึกษาพบว่า จุดประสงค์คือการระบุคำจำกัดความเชิงโครงสร้างและเครื่องมือวัดผลสำหรับแนวคิดส่วนต่อประสานระหว่างงาน/ชีวิต: ความขัดแย้ง การเพิ่มคุณค่า และความสมดุล ความเข้าใจในแนวคิดเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้เชี่ยวชาญด้าน HRD เนื่องจากการแทรกแซงที่ออกแบบมาเพื่อต่อต้านปัญหาส่วนต่อประสานการทำงาน/ชีวิตนั้นไม่สามารถสร้างเชิงกลยุทธ์ได้ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมไม่สามารถแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพจนกว่าระเบียบวินัยจะเข้าใจธรรมชาติและความหมายเชิงองค์การของส่วนต่อประสานการทำงาน/ชีวิตของพนักงาน โครงสร้างใหม่ที่เรียกว่าความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิตและแบบจำลองความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิตได้รับการแนะนำเพื่อช่วยในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับอินเทอร์เฟซระหว่างงานและชีวิต

He & Senthu (2014) ทำการศึกษาเรื่อง การแทรกแซงระหว่างการทำงานและชีวิต: ความแตกต่างระหว่างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตกับความกลมกลืนระหว่างงานและชีวิตและผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า แม้จะมีความไม่เท่าเทียมกันในแนวคิดของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) และความกลมกลืนระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLH) ในวรรณกรรม ก็ยังไม่มีหลักฐานยืนยันความแตกต่างเหล่านี้จนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ ขณะนี้ยังไม่มีข้อมูลเชิงลึกที่ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความคิดริเริ่มในชีวิตการทำงานและกลยุทธ์ทางธุรกิจที่สำคัญขององค์กรร่วมสมัย ดังนั้น การศึกษาในปัจจุบัน

จึงตรวจสอบความแตกต่างระหว่างโครงสร้างของ WLB และ WLH โดยใช้แนวทางที่ไม่สอดคล้องกันทางความคิด และประเมินผลกระทบของการแทรกแซงในชีวิตการทำงาน ตามแนวทางเหล่านี้ ที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคนในที่ทำงาน ผู้เข้าร่วมหลายร้อยคนอายุตั้งแต่ 18 ถึง 32 ปี (M = 23.94, SD = 3.87) ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 6 เดือนได้รับคัดเลือก การใช้แบบสอบถามออนไลน์ ผู้เข้าร่วมได้รับการสุ่มให้อยู่ในเงื่อนไข WLB (n = 55) หรือ WLH (n = 45) ผู้เข้าร่วมได้รับมอบหมายให้ทำมาตรการก่อนและหลังการแทรกแซงความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล รวมถึงการตรวจสอบการจัดการโดยใช้มาตรวัดความไม่ลงรอยกันทางปัญญา ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมในสภาวะ WLB ทำให้เกิดความไม่ลงรอยกันทางความคิดในระดับที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับผู้เข้าร่วมในสภาวะ WLH สิ่งนี้บ่งชี้ถึงความแตกต่างโดยนัยในโครงสร้างของ WLB และความสามัคคี ประการที่สอง ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการแทรกแซงในชีวิตการทำงานโดยใช้แนวทาง WLH จะมีผลกระทบในเชิงบวกมากกว่าต่อความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละคนในที่ทำงาน เมื่อเทียบกับการแทรกแซงที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสมดุล การวิจัย การปฏิบัติ และวัฒนธรรม

Babu (2017) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความกลมกลืนในชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมในเศรษฐกิจ VUCA ผลการศึกษาพบว่า เพื่อค้นหาผลกระทบของเวลาที่ใช้ในสำนักงานต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเศรษฐกิจที่ผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และไม่ชัดเจน บทความนี้ใช้ชุดข้อมูลตัวอย่างขนาดใหญ่มากจากอินเดียในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่าการใช้เวลามากขึ้นในชั่วโมงทำงานในสำนักงานโดยทั่วไปทำให้ความพึงพอใจลดลง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เรียกว่า VUCA การเพิ่มชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลามีผลเสียต่อชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ในขณะที่ความปรารถนาที่จะลดชั่วโมงทำงานไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากนัก ในปี 2016 พนักงานเกือบ 72% ต้องการลดชั่วโมงทำงานและต้องการมีเวลาเหลือเฟือเพื่ออยู่กับครอบครัว จำนวนชั่วโมงทั้งหมดที่พนักงานต้องการลดเวลาที่ใช้ในสำนักงานส่วนใหญ่มาจากค่าชดเชยการทำงานล่วงเวลาและผลประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานที่เสนอโดยบริษัทต่าง ๆ ดังนั้นการศึกษานี้จึงเป็นแนวทางเพิ่มเติมสำหรับการจัดการเวลาที่ดีขึ้นและการแนะนำผลประโยชน์ของพนักงานที่ดีขึ้นในระบบเศรษฐกิจ VUCA

Sylvia (2021) ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการระบาดใหญ่ของ COVID-19 ต่อชาวต่างชาติ: เส้นทางสู่การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน? ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายงานระหว่างประเทศมักจะเป็นช่วงเวลาที่ปั่นป่วนสำหรับชาวต่างชาติ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในสองด้านหลักในชีวิต ได้แก่ เรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน แม้ว่าอินเทอร์เฟซระหว่างชีวิตและการทำงานจะเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับชาวต่างชาติ แต่ก็เป็นความกลมกลืนระหว่างชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน ที่นี่ เรานำเสนอข้อค้นพบว่าชีวิตวันทำงานของชาวต่างชาติเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรในขณะที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) และวิเคราะห์ว่าสถานะที่เป็นอยู่ใหม่นี้อาจส่งผลต่อความคาดหวังของชาวต่างชาติในอนาคตเกี่ยวกับอินเทอร์เฟซชีวิตการทำงานของพวกเขาอย่างไร การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างดำเนินการกับชาวต่างชาติ 12 คน ผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าแม้ตั้งแต่เริ่มต้นการกักกัน ชีวิตส่วนตัวกำลังรบกวนการทำงาน ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน บทบาทของครอบครัวของผู้อพยพที่ย้ายถิ่นฐาน

ส่งผลในเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและความสามัคคี เราขอเสนอคำแนะนำแก่ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสรุปได้ว่าผลกระทบของการระบาดใหญ่ของโควิด 19 ต่อชาวต่างชาติสามารถเป็นหนทางไปสู่ความปรองดองระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งงานและชีวิตถูกมองว่าเป็นโดเมนเชิงบูรณาการ แทนที่จะเป็นการแข่งขันกัน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนในการทำงาน

Richards (2018) ทำการศึกษาเรื่อง ความยั่งยืนของพนักงานและองค์กรการทำงาน: การทบทวนที่สำคัญ แผนที่ และวาระการวิจัย วัตถุประสงค์ของบทความนี้คือการทบทวนและจัดทำเอกสารเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงาน วัตถุประสงค์เพิ่มเติมของบทความนี้คือ การสร้างวาระการวิจัยใหม่และอัปเดตเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงาน บทความนี้มาจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงานในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา บทความนี้ยังดึงเอาวรรณกรรมร่วมสมัยจากความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมและประเพณีกระบวนการแรงงานที่อ้างถึงประเด็นความยั่งยืนของพนักงานโดยปริยาย บทความที่มีส่วนสำคัญประกอบด้วยแผนที่ใหม่และแบบขยาย ซึ่งปูทางสำหรับการรวมแนวความคิดเพิ่มเติมเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงานโดยละเอียดและถี่ถ้วนของลำดับความสำคัญของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของพนักงาน ความหมายหลักที่กว้างกว่าของบทความนี้คือการที่การค้นพบนี้ช่วยให้นักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสามารถคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การการทำงานได้หลากหลายและหลากหลายมากขึ้น

Fernando et al. (2021) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมที่ยั่งยืนของพนักงานและความสัมพันธ์ของพวกเขากับความยั่งยืนขององค์การ: การศึกษาของเดลฟี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันความยั่งยืนขององค์การเป็นประเด็นสำคัญสำหรับบริษัทต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการสร้างมูลค่า การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และข้อกำหนดทางสังคม ความยั่งยืนนี้ต้องบรรลุทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เขียนหลายคนได้ศึกษาตัวแปรที่ประกอบกันเป็นประเด็นเหล่านี้ แม้ว่าพนักงานจะให้ความสำคัญกับความยั่งยืนขององค์การ แต่ตามความรู้ของเรา ไม่มีการศึกษาใดที่เชื่อมโยงตัวแปรกับผลกระทบที่พนักงานมีต่อพวกเขา ดังนั้น ในการศึกษานี้ การรวมการทบทวนวรรณกรรมกับคณะสำรวจเดลฟีและผู้เชี่ยวชาญ 11 คน เราจึงแสวงหามติเกี่ยวกับ 1) ความเกี่ยวข้องของตัวแปรต่าง ๆ ที่กำหนดความยั่งยืนขององค์กร 2) ตัวแปรใดที่พนักงานสามารถมีผลกระทบ และ 3) พฤติกรรมของพนักงานใดที่ไวต่อผลกระทบนี้มากกว่ากัน ผลลัพธ์ที่ได้แสดงให้เห็นถึงความเห็นพ้องต้องกันของพนักงานและเสนอพฤติกรรมที่สามารถส่งเสริมตัวแปรที่สำคัญที่สุดบางประการของความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผลลัพธ์นี้เปิดโอกาสในการพัฒนามาตราส่วนเพื่อวัดพฤติกรรมที่ยั่งยืนของพนักงาน และเพื่อทำความเข้าใจว่าบริษัทต่าง ๆ สามารถส่งเสริมพฤติกรรมเหล่านี้ได้อย่างไร

Dey et al. (2022) ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำทางจริยธรรมเพื่อผลงานที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน: บทบาทของค่านิยม พฤติกรรม และบรรยากาศทางจริยธรรมของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าผลกระทบของการเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมส่งต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การและของพนักงานในแง่มุมต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด แต่การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของความเป็นผู้นำอย่างมีจริยธรรมต่อผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนยังมีข้อจำกัดอยู่ เมื่อพิจารณาจากงานวิจัยที่ขาดแคลนในพื้นที่นี้ การศึกษานี้สำรวจผลกระทบของความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต่อผลการดำเนินงานทางธุรกิจที่ยั่งยืนผ่านบทบาทไกล่เกลี่ยของสภาพแวดล้อมที่มีจริยธรรมและพฤติกรรมสิ่งแวดล้อมโดยสมัครใจ และบทบาทที่ลดลง

ของค่านิยมทางชีวภาพของพนักงาน ข้อมูลการศึกษารวบรวมจากพนักงานระดับผู้จัดการระดับกลาง 327 คนจากอุตสาหกรรมภาคกลางในบังคลาเทศ หลักฐานเชิงประจักษ์เผยให้เห็นถึงอิทธิพลที่สำคัญของความเป็นผู้นำทางจริยธรรมต่อพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมโดยสมัครใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ยั่งยืนขององค์การธุรกิจในเวลาต่อมา นอกจากนี้ยังระบุเพิ่มเติมถึงบทบาทการกลั่นกรองของค่านิยมทางชีวภาพของพนักงานและบทบาทการไกล่เกลี่ยของบรรยากาศทางจริยธรรมในความสัมพันธ์ที่ตั้งสมมติฐานไว้ การค้นพบนี้มีส่วนสนับสนุนทางทฤษฎีที่สำคัญและความหมายเชิงปฏิบัติในด้านความเป็นผู้นำทางจริยธรรมและการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน

Xie et al. (2022) ทำการศึกษาเรื่อง ภัยคุกคามคู่ของ COVID-19 ต่อสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน : สำรวจบทบาทของการมีสติในการรักษาผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานแนวหน้า ผลการศึกษาพบว่า การนำทางในโลกธุรกิจที่มีความไม่แน่นอนมากขึ้นทำให้องค์การและพนักงานต้องมีการปรับตัวอย่างมากต่อภัยคุกคามและการเปลี่ยนแปลง ในช่วง COVID-19 ภัยคุกคาม 2 ประการต่อสุขภาพและความยั่งยืนในการทำงานมีความสำคัญเป็นพิเศษสำหรับพนักงานแนวหน้าจากแบบจำลองความต้องการงาน - ทรัพยากร (JD-R) โดยได้ตรวจสอบบุคคลและจิตสำนึกขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีค่าซึ่งมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของพนักงานเกี่ยวกับพฤติกรรมการป้องกันความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านการประเมินภัยคุกคาม พบว่า จิตสำนึกส่วนบุคคลและองค์การมีอิทธิพลต่อการประเมินภัยคุกคามในลักษณะ "ถ่วงดุล": รายบุคคล สติจะลดการประเมินภัยคุกคาม ในขณะที่สติในองค์การจะเพิ่มการรับรู้ถึงภัยคุกคามติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ภัยคุกคามต่อสุขภาพทำหน้าที่เป็นดาบสองคมทำลายทั้งอารมณ์ความอ่อนล้าและพฤติกรรมป้องกัน ในขณะที่ความไม่มั่นคงในงานบั่นทอนผลลัพธ์ของพนักงานทั้งหมด

Ji et al. (2021) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพที่ยั่งยืนของพนักงาน (E-SuPer): ตามทฤษฎีการสร้างแนวคิด การพัฒนาสเกล และคุณสมบัติไซโครเมตริก ผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานที่ยั่งยืนของพนักงานจะได้รับความสนใจอย่างมากในวรรณกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ แต่การวิจัยเชิงวิชาการยังขาดแนวคิดที่ชัดเจนและการดำเนินการเชิงประจักษ์ของแนวคิดนี้ การกำหนดประสิทธิภาพที่ยั่งยืนของพนักงานเป็นกระบวนการกำกับดูแลที่พนักงานแต่ละคนบรรลุเป้าหมายการทำงานที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างอดทนและมีประสิทธิภาพในขณะที่รักษาระดับความเป็นอยู่ที่ดีที่น่าพอใจ บทความนี้อธิบายถึงเครื่องมือที่เกี่ยวข้องที่เรียกว่า E-SuPer และตรวจสอบคุณสมบัติทางไซโคเมตริก เครื่องมือ E-SuPer ได้รับการทดสอบและตรวจสอบความถูกต้องแบบไขว้โดยใช้การศึกษาแบบสำรวจภาคตัดขวางสองการศึกษา (n = 153 และ n = 160) โดยเน้นที่ความตรงเชิงแฟกทอเรียล ความสอดคล้องภายใน และความตรงเชิงจำแนกและแบบพร้อมกัน การค้นพบไซโครเมตริกในสองตัวอย่างพบว่าเครื่องมือ E-SuPer ประกอบด้วยปัจจัยทั่วไปหนึ่งรายการจากสิบรายการที่มีความสอดคล้องภายในที่ดี ความถูกต้องจำแนกและความถูกต้องพร้อมกันกับโครงสร้างที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ (ประสิทธิภาพของงาน พฤติกรรมการทำงานที่ต่อต้าน และพลังชีวิตของพนักงาน) ยังได้รับการยืนยันซึ่งแสดงให้เห็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง สรุปนัยทางทฤษฎีและการปฏิบัติตลอดจนข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

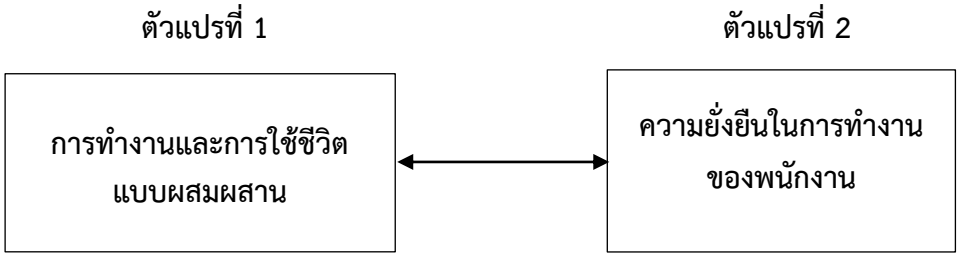
จากการศึกษาของขรินทร์ทิพย์ และ รัชนีวรรณ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Bhardwaj & Jain (2019) กล่าวว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์ ไม่เพียงมีความสำคัญสำหรับพนักงานเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญเท่าเทียมกันสำหรับองค์การด้วย เพราะการมีพนักงานที่พึงพอใจจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิตของบริษัท ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานจะช่วยให้มืออาชีพมีกลยุทธ์มากขึ้น มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการพัฒนาการแทรกแซงการทำงานและชีวิต ซึ่งจะช่วยในการควบคุมความเครียดต่าง ๆ ของพนักงานที่ทำงานภายในองค์การ ดังนั้นการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานจึงมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลมีความสามารถเพียงพอที่จะเติมเต็มบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเขา และสอดคล้องกับการศึกษาของ Pleck et al. (1980) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงที่แต่ละคนทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมงเหล่านี้ไม่เพียงรวมถึงเวลาที่ใช้ไปกับงาน แต่ยังรวมถึงเวลาที่ใช้ในการเดินทางและทำงานด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำจำกัดความของ Frone (2003) ที่เชื่อว่าความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อมีการขาดความขัดแย้งหรือการแทรกแซงระหว่างบทบาทงานและครอบครัว และสอดคล้องกับการศึกษาของ Babu (2017) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความกลมกลืนในชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมในเศรษฐกิจ VUCA ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลามากขึ้นในชั่วโมงทำงานในสำนักงาน โดยทั่วไปทำให้ความพึงพอใจลดลง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เรียกว่า VUCA การเพิ่มชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลามีผลเสียต่อชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ในขณะที่ความปรารถนาที่จะลดชั่วโมงทำงานไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากนัก

2.5 สมมติฐานการวิจัย

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 2-2



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์” ซึ่งมีขั้นตอนและรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องที่ใช้ในการวิจัย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน) จำนวน 227 คน และบริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด จำนวน 627 คน (ข้อมูล ณ มกราคม พ.ศ. 2566)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน) จำนวน 88 คน และบริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน) จำนวน 156 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973 อ้างถึงในบุญธรรม, 2551) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างยอมรับได้

$$n = \frac{627}{1+627(0.05)^2}$$

$$n = 244$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 244 คน และเพื่อให้ครอบคลุมกับประชากรมากยิ่งขึ้น รวมถึงป้องกันการสูญหายของข้อมูลหรือข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 10% ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 268 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามจำนวนประชากรของแต่ละบริษัท จากนั้นผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (คน) ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ประชากร (N) คน	ตัวอย่าง (n) คน	กลุ่มตัวอย่าง (เพิ่ม 10% จากที่คำนวณได้)	แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา
บริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน)	227	88	96	96
บริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน)	400	156	172	172
รวม	**627**	**244**	**268**	**268**

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามความคิดเห็น การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม พร้อมทั้งได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนประกอบด้วย แบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน และแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

3.2.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องครอบคลุมองค์ประกอบและนิยามศัพท์ที่กำหนด หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุง

3.2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ 2 ท่าน และเป็นผู้เชี่ยวชาญจากบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ 1 ท่าน (รายนามผู้เชี่ยวชาญตามรายละเอียดในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบโดยการหาค่าความสอดคล้องที่เกี่ยวข้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

สูตรในการหาค่า IOC

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

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์

∑R = ผลรวมคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์

โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ปราณี, 2559)

3.2.5 จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จำนวน 16 ข้อ พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ไม่มีการตัดข้อคำถามออก (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัท มายด์ เมดิคอล แคร์ จำกัด ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้ค่า Item-Total Correlation (r) โดยนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 บันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้วมาวิเคราะห์ผล ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกที่มีค่า มากกว่า .20 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถามนั้นมีอำนาจจำแนกที่มีคุณภาพ (บุญธรรม, 2551)

จากการวิเคราะห์ ผู้วิจัยตัดข้อที่มีค่า r น้อยกว่า 0.20 ทิ้ง แต่ถ้าข้อใดมีค่า r น้อยกว่า 0.20 หากตัดข้อนั้นแล้วจะเกิดผลกระทบต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจะปรับข้อคำถามนั้นใหม่ ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน จำนวน 6 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออก (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

แบบสอบถามพบว่า ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ไม่มีข้อคำถามที่ถูกตัดออก (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าแอลฟาต่ำกว่าระดับ 0.50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย หากค่าแอลฟาอยู่ในระดับ 0.50 - 0.65 กล่าวว่าเชื่อถือได้ปานกลาง และค่าแอลฟาสูงกว่าระดับ 0.70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (ปราณี, 2559) (รายละเอียดตามภาคผนวก ค)

จากการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวม จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .845 และแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานโดยรวม จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น .884

3.2.10 นำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เป็น จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตารางที่ 3-2 จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	**จำนวนข้อคำถาม**
การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	6 ข้อ (ข้อ 1-6)

ตารางที่ 3-3 จำนวนของข้อคำถามในแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	**จำนวนข้อคำถาม**
ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	10 ข้อ (ข้อ 1-10)

แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน เกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-4 และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน เกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

ระดับความคิดเห็น	**คะแนน**
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตารางที่ 3-5 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
เฉย ๆ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานและความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนน แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
4.21 – 5.00	การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน/ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน/ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานมาก
2.61 – 3.40	การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน/ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานปานกลาง
1.81 – 2.60	การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน/ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานน้อย
1.00 – 1.80	การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน/ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยติดต่อเจ้าหน้าที่คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ เพื่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพนักงานบริษัท มายด์ เมดิคอล แคร์ จำกัด บริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน) และบริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน)

3.4.2 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดวิธีการตอบแบบสอบถามกับเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ รวมทั้งมีคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามอย่างละเอียดในชุดแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้การเก็บข้อมูลมีเจ้าหน้าที่ของบริษัทฯ เป็นผู้ดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามให้

3.4.3 การรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 268 ชุด ใช้เวลา 5 วัน จากนั้นทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ได้จำนวน 268 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน คือ การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์กับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

การพิจารณาว่าตัวแปร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งมีเกณฑ์กว้าง ๆ ดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (บุญธรรม, 2551)

ค่า r	มากกว่า 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่า r	0.30 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่า r	น้อยกว่า 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

บทที่ 4
ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2x100	หมายถึง	ร้อยละค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
P	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 4-1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	140	52.24
หญิง	128	47.76
รวม	268	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	25	9.33
26 – 30 ปี	88	32.84
31 – 35 ปี	76	28.36
36 – 40 ปี	47	17.54
41 – 45 ปี	23	8.58
มากกว่า 45 ปี	9	3.35
รวม	268	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29	10.82
ปริญญาตรี	200	74.63
สูงกว่าปริญญาตรี	39	14.55
รวม	268	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	32	11.94
15,001 – 25,000 บาท	98	36.57
25,001 – 35,000 บาท	64	23.88
35,001 – 45,000 บาท	40	14.93
45,001 – 55,000 บาท	17	6.34
มากกว่า 55,000 บาท	17	6.34
รวม	268	100.00
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	35	13.06
1 – 5 ปี	128	47.76
6 – 10 ปี	64	23.88
มากกว่า 10 ปี	41	15.30
รวม	268	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 52.24 และเป็นเพศหญิง 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.76

2. อายุกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 28.36 อายุระหว่าง 36-40 ปีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.54 อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 9.33 อายุระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.58 และอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.35 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 74.63 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 14.55 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82 ตามลำดับ

4. รายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.57 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 25,001-35,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.93 รายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 45,001-55,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34 และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.34 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 47.76 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.88 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.06 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

4.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานรายข้อ ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานรายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถเลิกงานเร็วได้และพร้อมที่จะประชุมหรือทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.58	.89	มาก
2.	ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ	3.36	1.10	ปานกลาง
3.	แม้ว่าบริษัทจะมีภารกิจมากมาย แต่ท่านก็สามารถใช้เวลาร่วมกิจกรรมกับครอบครัวของท่านได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	3.59	.85	มาก
4.	แรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านรักเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบันดาลใจในทำงานของท่านด้วย	3.62	.85	มาก
5.	ท่านพึงพอใจในตัวเอง ที่สามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับ เวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัว	3.65	.83	มาก
6.	ท่านสามารถไปเที่ยวพร้อมกับการทำงานได้	3.54	.96	มาก
รวม		3.56	.79	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.56, S.D. = .79) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “ท่านพึงพอใจในตัวเอง ที่สามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับ เวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัว” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65, S.D. = .83) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ “ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.36, S.D.=1.10)

4.2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์รายข้อ ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์รายข้อ

ข้อที่	ข้อความ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.31	.68	มากที่สุด
2.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์	4.31	.65	มากที่สุด
3.	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง	4.29	.68	มากที่สุด
4.	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง	4.34	.67	มากที่สุด
5.	งานของท่านตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	4.28	.68	มากที่สุด
6.	ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน	4.24	.69	มากที่สุด
7.	ท่านจัดการความรับผิดชอบมากกว่าที่ได้รับมอบหมายตามปกติอย่างต่อเนื่อง	4.36	.65	มากที่สุด
8.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างยั่งยืน	4.31	.69	มากที่สุด
9.	ท่านเหมาะกับงานของท่านอย่างถาวร	4.27	.71	มากที่สุด
10.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้ตรงตามกำหนดเวลาของงานของท่านอย่างยั่งยืน	4.35	.66	มากที่สุด
รวม		4.31	.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พนักงานมีความยั่งยืนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.31, S.D. = .60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นคือ “ท่านจัดการความรับผิดชอบมากกว่าที่ได้รับมอบหมายตามปกติอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.36, S.D. = .65) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือ “ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.24, S.D.=.69)

4.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

ตารางที่ 4-4 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	ความยั่งยืนในการทำงาน		
	r	r^2x100	P
การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวม	.451**	20.34	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-4 พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คิดเป็นร้อยละ 20.34

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน กับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุปกรณ์ทางการแพทย์ จำนวน 268 คน ซึ่งสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย สรุปผลการวิจัยได้ 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

5.1.1.1 การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5.1.1.2 ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.1.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	ยอมรับสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะหากการจัดการหน้าที่การงานและชีวิตให้มีความสอดคล้องกันและเป็นที่พึงพอใจกับตนเอง สามารถรวมการทำงานเข้ากับความรับผิดชอบ กิจกรรมต่าง ๆ ได้ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนสุขภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของขรินทร์ทิพย์ และ รัชนีวรรณ (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ และความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และยังเป็นตัวแปรกำกับในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Bhardwaj and Jain (2019) กล่าวว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็นแนวคิดที่สร้างสรรค์ ไม่เพียงมีความสำคัญสำหรับพนักงานเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญเท่าเทียมกันสำหรับองค์การด้วย เพราะการมีพนักงานที่พึงพอใจจะเป็นประโยชน์ในการเพิ่มผลผลิตของบริษัท ความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานจะช่วยให้มืออาชีพมีกลยุทธ์มากขึ้น มีประสิทธิภาพเช่นเดียวกับการพัฒนาการแทรกแซงการทำงานและชีวิต ซึ่งจะช่วยในการควบคุมความเครียดต่าง ๆ ของพนักงานที่ทำงานภายในองค์การ ดังนั้นการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานจึงมีความสำคัญเนื่องจากช่วยให้บุคคลมีความสามารถเพียงพอที่จะเติมเต็มบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเขา และสอดคล้องกับการศึกษาของ Pleck et al. (1980) ที่กล่าวว่า ความขัดแย้งด้านเวลาที่เกี่ยวข้องกับงานโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับจำนวนชั่วโมงที่แต่ละคนทำงานต่อสัปดาห์ ชั่วโมงเหล่านี้ไม่เพียงรวมถึงเวลาที่ใช้ไปกับงาน แต่ยังรวมถึงเวลาที่ใช้ในการเดินทางและทำงานด้วย อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำจำกัดความของ Frone (2003) ที่เชื่อว่าความสมดุลเกิดขึ้นเมื่อมีการขาดความขัดแย้งหรือการแทรกแซงระหว่างบทบาทงานและครอบครัว และสอดคล้องกับการศึกษาของ Babu (2017) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความกลมกลืนในชีวิตการทำงานต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมในเศรษฐกิจ VUCA ผลการศึกษาพบว่า การใช้เวลามากขึ้นในชั่วโมงทำงานในสำนักงาน โดยทั่วไปทำให้ความพึงพอใจลดลง โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่เรียกว่า VUCA การเพิ่มชั่วโมงทำงานและการทำงานล่วงเวลามีผลเสียต่อชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ในขณะที่ความปรารถนาที่จะลดชั่วโมงทำงานไม่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจมากนัก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1.1 จากผลการศึกษาระดับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม “ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน” เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์การควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้แก่พนักงานเพิ่มมากขึ้น เพราะให้พนักงานมีความสามารถในทุกด้าน

5.3.1.2 จากผลการศึกษาระดับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม พบว่า ข้อคำถาม “ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ” มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีเวลาสำหรับจัดการเรื่องครอบครัวบ้าง เพื่อให้พนักงานได้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ไม่ต้องเครียดกับการจัดการธุระส่วนตัวที่อาจจะกระทบต่องานที่ทำอยู่

5.3.1.4 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และรู้สึกได้ถึงความมั่นคงยั่งยืนในการทำงาน องค์การก็ควรมีนโยบายให้พนักงงานมีการจัดการหน้าที่การงานและชีวิตให้มีความสอดคล้องกันและเป็นที่พึงพอใจกับตนเอง สามารถรวมการทำงานเข้ากับความรับผิดชอบ กิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำการในการศึกษาความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน เสนอว่าควรมีการศึกษาความยั่งยืนในการทำงานของอาชีพที่เฉพาะทางมากยิ่งขึ้นหรืออาชีพที่ต้องเผชิญกับความเครียด เช่น ทหาร ตำรวจ แพทย์ นักบิน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเหล่านี้มีความความยั่งยืนในการทำงาน

5.3.2.2 ในการศึกษาเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเสนอแนะว่าควรเก็บข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยอื่น ๆ หรือได้ทราบถึงกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่จะส่งผลให้พนักงานมีความยั่งยืนในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลรอบด้าน กว้างขวาง และละเอียดมากขึ้น ส่งผลดีต่อการนำมาพัฒนาเพื่อให้พนักงานมีความยั่งยืนในการทำงานมากขึ้นต่อไป

5.3.2.3 ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน อาทิ ความผูกพันต่อองค์การ การปรับตัว คุณลักษณะของงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น สามารถนำไปพัฒนาการบริหารองค์การต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ขรินทร์ทิพย์ ฑีรากาญจน์ และ รัชนีวรรณ วนิชย์ถนอม. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงานในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. *การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ สรรพศาสตร์สรรพศิลป์ ประจำปี 2562.* หน้า 117-132.

เฉลิมพร ทองบุญชู. (2557). [วารสารออนไลน์]. “องค์กรแห่งความยั่งยืน จากฐานหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการจัดการทั่วทั้งองค์กร.” *วารสารวิทยาการจัดการ.* [สืบค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2565]. จาก https://shorturl.asia/lbilE

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2561). *การทำงานและการใช้ชีวิตที่ไร้เส้นแบ่ง* [บทความออนไลน์] https://www.thansettakij.com/general-news/290844

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2551). *ระเบียบวิจัยทางสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). จามจุรี โปรดักท์.

ประอรพิต กัษฐ์วัฒนา. (2562). [ออนไลน์]. *เรียนรู้แนวคิด ‘Work-life Integration’ ในมุมมอง ‘แลร์รี่สมิธ’ ความลงตัวของ ชีวิตกับงาน ที่คนรุ่นใหม่คู่ควร.* [สืบค้นวันที่ 18 สิงหาคม 2565]. จาก https://www.salika.co/2019/09/21/work-life-integration-larry-smith-book/

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร. (2560). *แนวทางการพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.* โรงพิมพ์ก๊อปปี้เอกเพรส.

มาร์คีเทียร์. (2559). [ออนไลน์]. *ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงานทิศทางใหม่ WORK-LIFE INTEGRATION.* [สืบค้นวันที่ 17 กรกฎาคม 2565].จาก http://marketeer.co.th/ archives/73591

ศิริวรรณ ทองเหลือง. (2559). *ไมโครซอฟท์เผยแนวคิดโลกยุคใหม่ของการทำงาน.* [ออนไลน์]. [สืบค้นวันที่ 17 กรกฎาคม 2565]. จาก http://www.techtalkthai.com/microsoft-great-place-to-work/

บรรณานุกรม (ต่อ)

ภาษาอังกฤษ

Babu, N. S. (2017). Impact of Work Life Harmony on Overall Life Satisfaction in VUCA Economy. *Contemporary Issues Summit, 13*(1). 70-83.

Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*, 135-145.

Bartolome, F., & Evans, P. A. L. (1980). Must success cost so much?. *Harvard Business Review, 58,* 137-148.

Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *21*(1), 99–110.

Bhardwaj, P., & Jain, A. (2019). Significance of Harmony within Work and Life: A Study on Jaipur Police Personnel. *International Journal of Engineering Development and Research, 7*(3), 676-681.

Bichard, E. (2008). "Creating a healthy working environment through sustainable practices: Future challenges", in: Cartwright, S. and Cooper, C. (eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Well Being.* Oxford University Press.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53,* 747-770.

De J. J., & Peeters, M. C. W. (2019). The vital worker: Towards sustainable performance at work. *International Journal of Environmental Research* and *Public Health, 16*, 910.

Dey, M., Bhattacharjee, S., Mahmood, M., Uddin, M. A., & Biswas, S. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate**.** *Journal of Cleaner Production, 337*(1).

Docherty, P., Kira, M., & Shani, A. B. (2009). *Creating Sustainable Work Systems: Developing Social Sustainability,* Routledge:

Dorenbosch, L. (2014). Striking a balance between work effort and resource regeneration. In *Sustainability and Human Resource Management*, Ehnert, I., Harry, W., Zink, K. J., Eds.; Springer: Berlin/Heidelberg Germany. 155–180.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review, 25,* 178-199.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Fernando R., Alvaro L., & Marta O. (2021). Employee sustainable behaviors and their relationship with Corporate Sustainability: A Delphi study. *Journal of Cleaner Production, 329,* 1-10.

Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Work and family—Allies or enemies: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press.

Frincke, J. (2007). *Job satisfaction: A survey report by the Society for Human Resource Development*. Society for Human Resource Management.

Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. pp. 143-162. American Psychological Association.

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483-496.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. Journal of Vocational Behavior, *55*, 254–275.

Graves, L. M., Ohlott, P. J., & Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology, 92,* 44-56.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10,* 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531.

Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2003). *Work–family linkages, a Sloan Work and Family encyclopedia entry.* Boston College.

Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being.* Elsevier. *5*, 61-98.

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources, 9,* 455-471.

Half, R. (2016). *Work-life Integration for finance pros: It's about synergy and control.* Retrieved January, 2023, form https://roberthalf.com/blog/salaries-and-skills/work-life-integration-for-finance-pros-its-about-synergy-and-control

บรรณานุกรม (ต่อ)

Hammer, L., & Thompson, C. (2003). *Work–family role conflict, a Sloan Work and Family encyclopedia entry.* Boston College.

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the Work/Life Interface: A Synthesis of the Literature and Introduction of the Concept of Work/Life Harmony. *Human Resource Development Review, 10*(1) 6–25.

He, L. C., & Senthu, J. (2014). Work–Life Interventions: Differences Between Work–Life Balance and Work–Life Harmony and Its Impact on Creativity at Work. SAGE Open. Nanyang Technological University.

Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Langeveld, A. V., Trost, T., & Walker, P. E., (2007). Work–family facilitation: Expanding theoretical understanding through qualitative exploration. *Advances in Developing Human Resources, 9,* 507-526.

Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review, 36*(1), 145–154.

Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee Sustainable Performance (E-SuPer): Theoretical Conceptualization, Scale Development, and Psychometric Properties. *International*. *Journal of Environmental Research* and *Public Health*, 18.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. Wiley.

Koopmans, L., Bernards, C., Hildebrandt, V., Van Buren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal* of Project *Managemen, 62*, 6–28.

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*, 239-257.

Ling, T. (2018). *6 Ways to Achieve Work-Life Harmony, Rather than Balance.* Retrieved August 06, 2019, from https://kashoo.com/blog/6-ways-to-achieve-work-life-harmony/

Lund, H. (2004). “Strategies for Sustainable business and the handling of workers’ interests: Integrated management systems and worker participation”. *Economic and Industrial Democracy, 25*(1). 41-74.

บรรณานุกรม (ต่อ)

MacDermid, S. M., & Harvey, A. (2006). The work–family conflict construct: Methodological implications. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches (pp. 567-586). Lawrence Erlbaum.

Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family, 63*, 1083-1098.

McMillan, H. S., Morris, M. L., & Atchley, E. K. (2011). Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. *Human Resource Development Review, 10*(1), 6–25.

Morris, M. L. (2008). *Promoting work/family balance through family life education*. In D. J. Bredehoft & M. J. Walcheski (Eds.), Family life education: Integrating theory and practice (pp. 73-86). Minneapolis, MN: National Council on Family Relations.

Morris, M. L., Storberg-Walker, J., & McMillan, H. S. (2009). Developing and OD-intervention metric system with the use of applied theory-building methodology: A work/life-intervention example. *Human Resource Development Quarterly, 20,* 419-450.

Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology.* Washington, DC: American Psychological Association.

Peeters, M. C. W., Taris, T. W., & De Jonge, J. (2014). *Introduction: People at work. In An Introduction to Contemporary Work Psychology,* Peeters, M.C.W., De Jonge, J., Taris, T.W., Eds.; Wiley-Blackwell: Chichester, UK. 3–30.

Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E., & Sweet, S. (2006). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook: Multidisciplinary perspectives and approaches.* pp. 1-16. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review, 103*(3), 29-32.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Richards, J. (2018). Employee sustainability and work organisations: A critical review, map and research agenda. *Presented to 36th International Labour Process Conference*, University of Buenos Aires, Argentina.

Sarda, A. (1 July 2018). [online]. *Work-life balance or Work-life harmony*. [cited March 15, 2023]. Available from : https://www.linkedin.com/pulse/work-life-balance-harmony-anupam-sarda

Shirom, A. (2004). *Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations*. In Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies; Perrewe, P.L., Ganster, D.C., Eds.; Elsevier: Oxford, UK. 3, 135–164.

Stum, D. L. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership, 29*(4), 4-9.

Sylvia, F. M., & Patricia, A. T. (2021). The impact of the COVID-19 pandemic on expatriates: A pathway to work-life harmony?. *Global Business and Organizational Excellence, 40*(5), 1–17.

Thoits, P. A. (1987). Negotiating roles. In F. J. Crosby (Ed.), *Spouse, parent, worker.* 11-22. Yale University Press.

Voydanoff, P. (2005). The effects of community demands, resources, and strategies on the nature and consequence of the work–family interface: An agenda for future research. *Family Relations, 54,* 583-595.

Wadsworth, L. L., & Owens, B. P. (2007). The effects of social support on work–family enhancement and work–family conflict in the public sector. *Public Administration Review, 67*, 75-87.

Xie J., Ifie K., & Gruber T. (2022). The dual threat of COVID-19 to health and job security – Exploring the role of mindfulness in sustaining frontline employee-related outcomes, *Journal of Business Research*, *146*, 216–227.

ภาคผนวก ก

หนังสืออนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์

ประกาศคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
เรื่อง อนุมัติหัวข้อ และโครงงานสารนิพนธ์ ประจำภาคเรียนที่ ๑/๒๕๖๕

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติหัวข้อและโครงการสารนิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

ชื่อ – สกุล รหัสประจำตัว	หัวข้อสารนิพนธ์	คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์	วันที่อนุมัติ
๖๔-๐๘๐๓๑๘-๕๖๑๓-๙ นายวราธรล์ สีใส	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน	รศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์	๒๒ ส.ค. ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

- รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
- หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
- หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์”

1. ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
   อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี
   อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. คุณทวีศักดิ์ บุญประสิทธิ์
   กรรมการบริหาร บริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน)

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ทว.004/2566 **วันที่** 9 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล

ด้วย นายวราธรณ์ สีใส นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.กานต์ชนก วรรธนะสิน)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิเทศสัมพันธ์

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ งานบริการการศึกษา โทร. 3537

ที่ ศป.015/2566 **วันที่** 9 มกราคม 2566

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นายวราธรณ์ สีไส นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๐๖

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๙ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน คุณทวีศักดิ์ บุญประสิทธิ์
กรรมการบริหารบริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายวราธรล์ สีใส นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์เรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๐-๑๙๗-๗๑๕๘

หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์

ที่ อว ๗๑๐๖/๐๘๘

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายบริการ บริษัท เซนต์เมด จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายวราธรล์ สีใส นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๐-๑๙๗-๗๑๕๘

ที่ อว ๗๑๐๖/ ๐๕๗

คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กทม. ๑๐๘๐๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้จัดการฝ่ายขาย บริษัท อีฟอร์แอล เอม จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายวราธรล์ สีไส นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ความประสงค์จะขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนของพนักงาน" โดยมีประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์ พิบูลแถว โดยขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจากบุคลากรดังกล่าวจักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ของนักศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)
คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ผู้วิจัย
โทร.๐๙๐-๑๙๗-๗๑๕๘

ภาคผนวก ค

- การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
- ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานและความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์
- ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

+1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์

0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์

-1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ ไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์

ตารางที่ ค-1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านสามารถเลิกงานเร็วได้และพร้อมที่จะประชุมหรือทำงานอยู่ตลอดเวลา	1
2	ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ	1
3	แม้ว่าบริษัทจะมีภารกิจมากมาย แต่ท่านก็สามารถใช้เวลาร่วมกิจกรรมกับครอบครัวของท่านได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	1
4	แรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านรักเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบันดาลใจในทำงานของท่านด้วย	1
5	ท่านพึงพอใจในตัวเอง ที่สามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับ เวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัว	1
6	ท่านสามารถไปเที่ยวพร้อมกับการทำงานได้	1

ตารางที่ ค-2 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความยั่งยืนในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง I continuously achieve the objectives of my job.	0.67
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์ Permanently meet the criteria for my job performance.	0.67
3	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง I continuously demonstrate expertise in all job-related tasks.	0.67
4	ท่านทำงานได้ดีอย่างต่อเนื่องในงานโดยรวม โดยดำเนินงานตามที่คาดไว้ I consistently performed well in the overall job, operating as expected.	1
5	งานของท่านตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง My job continuously fulfill all the requirements.	1
6	ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน I permanently be competent in all areas of my job.	1
7	ท่านจัดการความรับผิดชอบมากกว่าที่ได้รับมอบหมายตามปกติอย่างต่อเนื่อง I persistently manage more responsibility than typically assigned.	0.67
8	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างยั่งยืน I organize and plan well to achieve objectives of my work in a sustainable way.	1
9	ท่านเหมาะกับงานของท่านอย่างถาวร I permanently be suitable for my job.	0.67
10	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้ตรงตามกำหนดเวลาของงานของท่านอย่างยั่งยืน I organize and plan well to meet deadlines of my work in a sustainable way.	1

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน
และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

ตารางที่ ค-3 ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านสามารถเลิกงานเร็วได้และพร้อมที่จะประชุมหรือทำงานอยู่ตลอดเวลา	.518	.838
2.	ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ	.769	.790
3.	แม้ว่าบริษัทจะมีภารกิจมากมาย แต่ท่านก็สามารถใช้เวลาร่วมกิจกรรมกับครอบครัวของท่านได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน	.582	.831
4.	แรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านรักเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบันดาลใจในทำงานของท่านด้วย	.778	.788
5.	ท่านพึงพอใจในตัวเอง ที่สามารถแบ่งเวลาการทำงานกับ เวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัว	.625	.820
6.	ท่านสามารถไปเที่ยวพร้อมกับการทำงานได้	.542	.838

ตารางที่ ค-4 ค่า Corrected Item-total Correlation และค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของแบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1.	ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง	.568	.876
2.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์	.516	.881
3.	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง	.701	.867
4.	ท่านทำงานได้ดีอย่างต่อเนื่องในงานโดยรวมโดยดำเนินงานตามที่คาดไว้	.592	.874
5.	งานของท่านตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	.667	.869
6.	ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน	.553	.877
7.	ท่านจัดการความรับผิดชอบมากกว่าที่ได้รับมอบหมายตามปกติอย่างต่อเนื่อง	.713	.865
8.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างยั่งยืน	.542	.880
9.	ท่านเหมาะกับงานของท่านอย่างถาวร	.710	.867
10.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้ตรงตามกำหนดเวลาของงานของท่านอย่างยั่งยืน	.676	.868

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน
และความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

ตารางที่ ค-5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	**ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)**
การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานโดยรวม	.845
ความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานโดยรวม	.884

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน และความยั่งยืนในการทำงาน
ของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน รายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 5 ข้อ
ส่วนที่ 2 การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน	จำนวน 6 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความยั่งยืนในการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ

ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ **คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านหรือองค์การของท่าน ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และไม่ถูกนำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล** ข้อมูลที่ได้เป็นการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย

<u>ส่วนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ☐ 26 – 30 ปี
☐ 31 – 35 ปี ☐ 36 – 40 ปี
☐ 41 – 45 ปี ☐ มากกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
☐ 15,001- 25,000 บาท
☐ 25,001 – 35,000 บาท
☐ 35,001 – 45,000 บาท
☐ 45,000 – 55,000 บาท
☐ มากกว่า 55,000 บาท

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน
☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี

<u>ส่วนที่ 2</u> แบบสอบถามการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านสามารถเลิกงานเร็วได้และพร้อมที่จะประชุมหรือทำงานอยู่ตลอดเวลา					
2.	ท่านสามารถออกไปรับลูกที่โรงเรียนและพามาที่ออฟฟิศ และทำงานต่อให้เสร็จ					
3.	แม้ว่าบริษัทจะมีภารกิจมากมาย แต่ท่านก็สามารถใช้เวลาร่วมกิจกรรมกับครอบครัวของท่านได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่องาน					
4.	แรงบันดาลใจในการทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ท่านรักเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างแรงบันดาลใจในทำงานของท่านด้วย					
5.	ท่านพึงพอใจในตัวเอง ที่สามารถแบ่งเวลาการทำงาน กับ เวลาพักผ่อนได้อย่างลงตัว					
6.	ท่านสามารถไปเที่ยวพร้อมกับการทำงานได้					

<u>ส่วนที่ 3</u> แบบสอบถามความยั่งยืนในการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เฉย ๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.	ท่านสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง					
2.	ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามเกณฑ์					
3.	ท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดได้อย่างต่อเนื่อง					
4.	ท่านทำงานได้ดีอย่างต่อเนื่องในงานโดยรวม โดยดำเนินงานตามที่คาดไว้					
5.	งานของท่านตอบสนองความต้องการทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง					
6.	ท่านมีความสามารถอย่างถาวรในทุกด้านในงานของท่าน					
7.	ท่านจัดการความรับผิดชอบมากกว่าที่ได้รับมอบหมายตามปกติอย่างต่อเนื่อง					
8.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานอย่างยั่งยืน					
9.	ท่านเหมาะกับงานของท่านอย่างถาวร					
10.	ท่านจัดระเบียบและวางแผนอย่างดีเพื่อให้ตรงตามกำหนดเวลาของงานของท่านอย่างยั่งยืน					

จบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณทุกท่านสำหรับการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นายวราธรล์ สีใส

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานกับความยั่งยืนในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์ทางการแพทย์

สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติส่วนตัว เกิดเมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2523

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ภาควิชาเทคโนโลยีวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เครื่องมือวัดและการควบคุม วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน พนักงานตำแหน่งผู้จัดการแผนกติดตั้ง บริษัทเซนต์เมด จำกัด (มหาชน)