



แนวทางความสมดุลของชีวิตและการทำงานของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

Guidelines for Work-Life Balance: A Hotel in Phuket Province

กฤษกรณ์ เจนจิตร¹, ยุทธชัย ฮารีบิน², รุ่งนภา อริยะพลปัญญา³

¹⁻³ คณะวิทยาการจัดการ หน่วยงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต,

E-mail: S6310136202@pkru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลของและชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงแรม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ของพนักงานโรงแรม 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ของพนักงานโรงแรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 242 คน ระบุค่าคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมทั้ง 2 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ด้านวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโรงแรมทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 2) วัฒนธรรมองค์กรมากที่สุดคือ การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย 3) ด้านความสมดุลของการทำงานของพนักงานโรงแรมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสมดุลของการทำงานมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน



Abstract

The research objectives were to 1) study the level of work subjects consisted of worker quality of life. Volunteer working group in the organization responsible for the work of hotel members 3) example to review the questions of this article and its work. The sample group below is researched by 242 hotels in Phuket Province, which I would like to suggest using a quantitative model. Each and multiply linear regression analysis.

The findings of the quality of work here allowed me to get hotels on both sides without gaps. The most, which is in the criteria specified individually and has the most quality of working life, is the culture of the organization that must be encountered. The 4 aspects of the hotel staff overlook these the most. When considering side by side Most organizations are targeting and comparative audiences of the five areas of hotel staff regulations that are overlooked every time. When considering each aspect, it was found that the most important issues of work were Issues to do that work and promote health.

Keywords: quality of work life, organizational culture, village chief

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเป็นมาและความสำคัญ การทำงานในปัจจุบันให้ความสนใจเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงมีเทคโนโลยีที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้เกิดความสมดุล ระหว่างชีวิตกับงาน จึงเป็นสิ่งที่คนทำงานยุคนี้ถวิลหา และต้องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตเพราะคนส่วนใหญ่ใช้เวลา หนึ่งในสามอยู่กับที่ทำงานโดยส่วนหนึ่งมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบันทำให้เห็นว่าการสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานนั้นไม่เพียงแค่มียุทธศาสตร์ต่อองค์กร เท่านั้น แต่ยังมีประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเองด้วย ทั้งในด้านสุขภาพกายและสุขภาพใจ (ชาวิท ดันวีระชัยสกุล, 2563)

การเปลี่ยนแปลงของเวลาส่งผลให้หลายสิ่งหลายอย่างแปรเปลี่ยนไปโดยเฉพาะชุดความคิดของสิ่งมีชีวิตอย่างมนุษย์เราที่ปรับเปลี่ยนและวิวัฒนาการไปตามยุคสมัยหนึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดคือค่านิยมการทำงานจากแต่ก่อนเรามักให้คุณค่ากับคนที่อุทิศเวลาทั้งชีวิตไปกับการทำงานขึ้นชมกับการที่คนเหล่านั้นทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อไปถึงบันไดสูงสุดแห่งความสำเร็จ (วิศรุตฯ ทองแก้วแก้ว, 2559)

สถานการณ์ในยุคปัจจุบันมีการ เปลี่ยนแปลง ไปตามวิกฤตของสังคมและเศรษฐกิจของสังคม และมีการแข่งขันจึงต้องปรับตัวให้เข้า กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการ



ทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงาน จากสถานการณ์ทำให้มีงานและภาระงานหนักไปจากเดิมเพิ่มขึ้น จนบางครั้งอาจไม่มีเวลาว่างสำหรับ ครอบครัวหรือเวลาส่วนตัวในกิจกรรมต่าง ๆ และนอกจากการทำงานที่ทำงานแล้วในยุคสมัยนี้ยังมีการสื่อสารด้วยเทคโนโลยี โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นส่วนที่ทำให้พนักงานปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา (จิรประภา อัครบวร, 2553)

ความสมดุลชีวิตและงานเป็นความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการองค์ประกอบ 5 ด้านของชีวิต ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาไม่ให้เกิดความขัดแย้ง โดยการจัดการให้เกิดสมดุลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ แต่เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น ลักษณะครอบครัวที่เล็กลง ทุกคนในครอบครัวจะต้องรับภาระหน้าที่มากกว่าเดิม ค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ต้องทำงานมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้พอค่าใช้จ่ายการปรับตัวการ เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่รุนแรงที่ไม่สามารถคาดเดาได้และยากต่อการควบคุมจน อาจกระทบกับสมดุลชีวิตและงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติความสมดุลชีวิตและงานของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรความสมดุลของชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาของความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954 อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมนและ สุวรรณ, 2540) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูงขึ้น ๆ Maslow จึงจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการดังนี้ 1) ความต้องการทางกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐาน ในสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ ประกอบด้วยอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และ ยารักษาโรค 2) ความ



ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการ ที่ต่อเนื่องหลังจากความต้องการทางกายได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงและ ความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ คือ บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะ ได้รับความคุ้มครอง 3) ความต้องการพวกพ้อง (Belonging needs) คือความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและ ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตรและตามรักจากเพื่อนร่วมงานด้วย 4) ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการในระดับ ที่สูงกว่าความต้องการ 3 ประการแรก เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเป็นเป็นที่ยอมรับนับถือของ คนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมีอิสระและเสรีภาพ เป็นต้น 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการ ขั้นสูงสุดที่ องค์กรจะแสดงความสามารถของตน ปรากฏเป็นผลสำเร็จอันสมบูรณ์แบบ เป็น ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามแนวคิดของตนเอง กล่าวคือ นึกอยากได้สิ่งใดก็มี ความสามารถที่จะแสวงหาสิ่งนั้นมาตอบสนองความต้องการได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

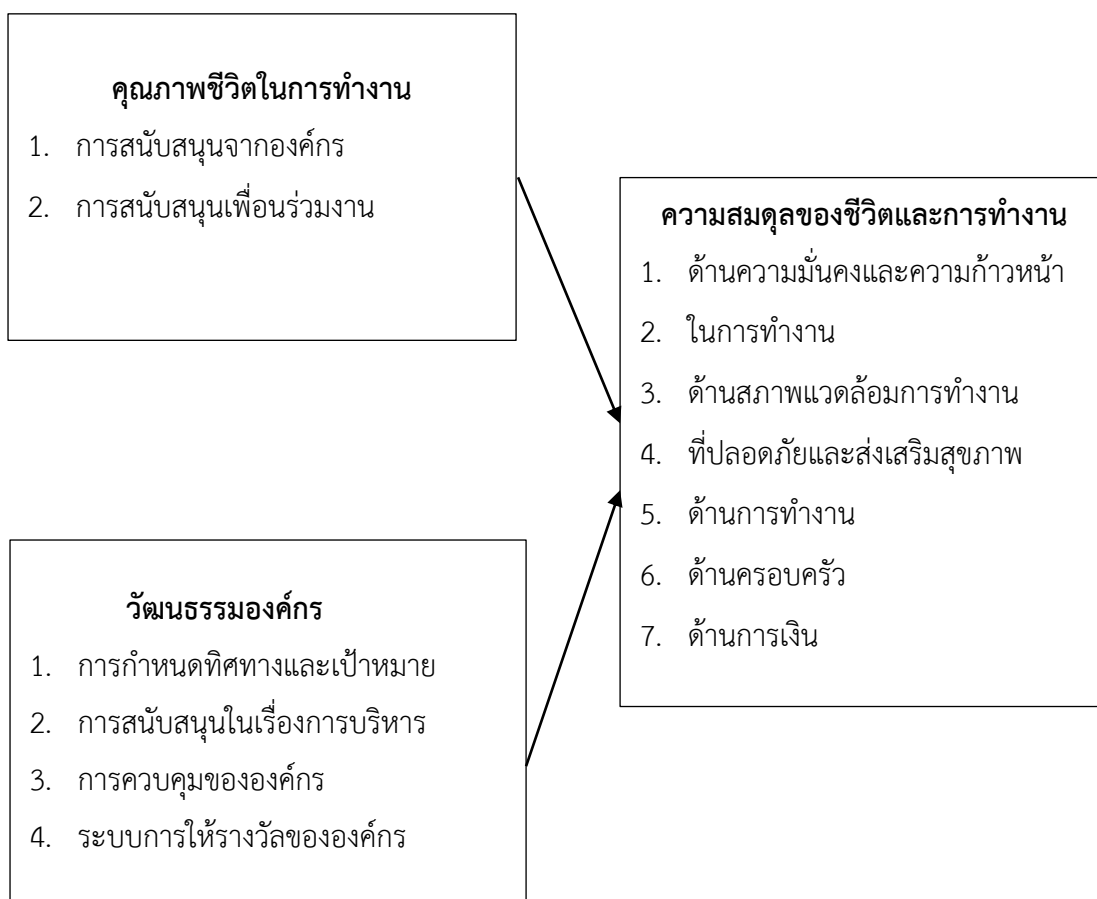
องค์การการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะ การกำหนดวิธีการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเจริญงอกงาม ให้กับองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาพนักงานเก่าให้อยู่กับเราไปนาน ๆ หรือ สร้างเสน่ห์ดึงดูดคนเก่งจากภายนอกให้มาสนใจเหมือนการศึกษาของ Glassdoor ที่บอกว่า คนทำงาน 77% จะประเมินวัฒนธรรมองค์กรก่อนสมัครงาน และกว่า 56% มองว่าวัฒนธรรมองค์กร สำคัญมากกว่าคำตอบแทนด้วยการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องคิดร่วมกัน สร้างร่วมกัน และใช้ร่วมกันจนกลายเป็นธรรมเนียม แต่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นภายใน วันเดียว ต้องมีการวางแผนในการพัฒนาและรักษาซึ่งหากเกิดขึ้นแล้ว เราก็สามารถใช้ประโยชน์จาก วัฒนธรรมองค์กรได้ในระยะยาวต่อไป ทุกองค์กรจะเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะการทำงานทางไกล (Remote Work) ทำให้รู้ว่า วัฒนธรรมไม่ได้เกิดจากกิจกรรมในออฟฟิศอย่างเดียว องค์กรจึงต้อง โฟกัสและสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกที่สำคัญต่อองค์กรจริง ๆ เท่านั้นรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป ผลสำรวจกว่า 77% บอกว่าการทำงานจะไม่มีวันเหมือนเดิม ทั้งยังมองว่าการ Work From Home มีประสิทธิภาพมากกว่าการมานั่งออฟฟิศทุกวันด้วยซ้ำ และยังสนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานมากขึ้น ทั้งในด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม พื้นฐานทางเศรษฐกิจ ความบกพร่องทางร่างกาย เพศสภาพ และประสบการณ์ รวมถึงการมองเห็นคุณค่าของความแตกต่างของพนักงานภายในองค์กรมากขึ้น (กิตติ ชุณหะวัณ, 2562)



แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน iva คือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างความสัมพันธ์ภายในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี ขึ้นอยู่กับความสำเร็จคุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และ สามารถก่อให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้น เป็นไปในทิศทางเดียวกันในส่วนของการ จัดการและกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สามารถจัดการกับภาระงาน กิจกรรมส่วนตัว และกิจกรรมครอบครัวต่าง ๆ สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Edwards and Rothbard, 2000 อ้างถึงใน นิสาชล โทแก้ว, 2556)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 650 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ(Accidental Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 242คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Likert Scale) โดยแบ่ง ระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และทำการตรวจสอบความถูกต้องหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสำนวนเทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ +1 , 0 , -1 โดยแบบสอบถามจะมีด้วยกัน 3 ตอน จำนวน 62 ข้อ ตอนที่ 1 จะสอบถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนองค์กร ,การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร กำหนดเป้าหมายและทิศทาง การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมองค์กร ระบบการให้รางวัลขององค์กร ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ให้กับพนักงาน ระดับปฏิบัติการของโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 242 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจัดระเบียบข้อมูลโดยการลงรหัส และ นำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา และเงินเดือนเฉลี่ย นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงจำนวนและค่าร้อยละ

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การปรับตัวในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยหาความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
การสนับสนุนจากองค์กร	3.89	0.74	มาก	2
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.55	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ย	4.01	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.10 (SD=0.73) รองลงมา ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ค่าเฉลี่ย คือ 3.89 (SD=0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
กำหนดทิศทางและเป้าหมาย	4.04	0.62	มาก	3
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	4.11	0.59	มากที่สุด	1
การควบคุมขององค์กร	4.01	0.57	มากที่สุด	4
ระบบการให้รางวัลขององค์กร	4.07	0.59	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ย	4.06	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร มีค่าเฉลี่ย คือ 4.11 (SD=0.59) รองลงมา ได้แก่ ระบบการให้รางวัลขององค์กร มีค่าเฉลี่ย คือ 4.07 (SD=0.59) กำหนดทิศทางและเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย คือ 4.04 (SD=.621) และสุดท้าย คือ การควบคุมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.01 (SD=0.57) ตามลำดับ



ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสมดุลของการทำงาน

ความสมดุลของการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.03	0.64	มาก	2
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.09	0.64	มากที่สุด	1
ด้านการทำงาน	3.97	0.64	มาก	4
ด้านครอบครัว	4.02	0.64	มาก	3
ด้านการเงิน	3.84	0.74	มาก	5

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.09(SD=0.64) และรองลงมา ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 4.03(SD=0.64) และรองลงมา ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ย คือ 4.02(SD=0.644) และรองลงมา ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.97(SD= 0.64) และสุดท้าย คือ ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.848(SD.= 0.74)

ตารางที่ 4 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852	.726	.724	.30243

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R Square) ซึ่งแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม มีค่าเท่ากับ .726 ซึ่งหมายความว่า ซึ่งมีความหมายว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้าน (1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2. วัฒนธรรมองค์กร) สามารถอธิบายปัจจัยด้านความสมดุลของการทำงาน ได้ร้อยละ 72.6 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 27.4 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแบบ (ANOVA)



Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	58.923	2	29.462	322.104**	.000
Residual	22.226	243	.091		
Total	81.150	245			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การทดสอบ ได้ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ .01 จึงหมายความว่า มีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ได้จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อความสมดุลของการทำงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.142	.153		.928	.354
การสนับสนุนจากองค์กร	.122	.036	.157	3.396**	.001*
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.128	.055	.124	2.335	.020
การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย	.058	.050	.062	1.152	.250
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร	.111	.055	.115	2.017	.045
การควบคุมขององค์กร	.164	.056	.165	2.923*	.004
ระบบการให้รางวัลขององค์กร	.368	.054	.383	6.794**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาค่า Sig สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ที่ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 พบว่า มีจำนวน 1 ด้านได้แก่ ระบบการให้รางวัลขององค์กรและมีนัยสำคัญที่



ระดับ 0.05 พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร,เพื่อนร่วมงาน, การควบคุมขององค์กร โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถนำมาเขียนรายงานในรูปแบบสมการถดถอยเชิงพหุได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .142 + .368 (\text{ระบบการให้รางวัลขององค์กร}) + .164 (\text{การควบคุมขององค์กร}) + .122 (\text{การสนับสนุนจากองค์กร})$$

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน	ยอมรับ	ปฏิเสธ
สมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน		
คุณภาพชีวิต		
การสนับสนุนจากองค์กร	✓	
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน		✓
วัฒนธรรมองค์กร		
การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย		✓
การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร		✓
การควบคุมขององค์กร	✓	
ระบบการให้รางวัลขององค์กร	✓	

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 2 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มากคือ การสนับสนุนจากองค์กร มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ พิจารณารายด้านดังนี้

1. ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ



พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ และการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรสู่พนักงาน เป็นมาตรฐานทั้งด้านอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มากที่สุด คือ การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย การสนับสนุนในเรื่องการบริหาร การควบคุมขององค์กร ระบบการให้รางวัลขององค์กร มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ พิจารณารายด้านดังนี้

1) ด้านการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ผลการวิจัย พบว่า การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ โรงแรมมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการกำหนดวิธีการทำงานของพนักงานในองค์กรให้ไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

2) ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนในเรื่องการบริหารของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะการที่บุคลากรในโรงแรมมีการสนับสนุนการบริหารของผู้บริหาร และเคารพในการตัดสินใจของการบริหาร

3) ด้านการควบคุมขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า การควบคุมขององค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ โรงแรมมีการควบคุมการปฏิบัติงาน และควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงาน

4) ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า การให้รางวัลขององค์กรของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ พบว่าพนักงานได้รับการส่งเสริมจากโรงแรมอย่างเหมาะสม มีการให้รางวัลจากการทำผลงานต่างๆอย่างเหมาะสม

ผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลของการทำงานของพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสมดุลของการทำงานมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านการเงิน ตามลำดับ พิจารณารายด้าน ดังนี้

~ 331 ~



ผลการทดสอบวัดพัฒนาธรรมองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ด้านการสนับสนุนในเรื่องการบริหาร ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 ด้วยสัมประสิทธิ์=.111 ซึ่งสอดคล้องกับ กิตติ ชุนทศรีวงศ์ (2562) เป็นการเห็นพ้องเห็นชอบ หรือร่วมมือกันปฏิบัติตามการบริหารถือเป็นการสนับสนุนการบริหาร

ผลการทดสอบวัดพัฒนาธรรมองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ด้านการควบคุมขององค์กร ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ด้วยสัมประสิทธิ์=.164 ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) การที่ควบคุมการปฏิบัติงาน รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบต่าง ๆ

ผลการทดสอบวัดพัฒนาธรรมองค์กร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างก็สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ด้านระบบการให้รางวัลขององค์กร ส่งผลต่อความสมดุลของการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 ด้วยสัมประสิทธิ์=.368 ซึ่งสอดคล้อง กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร (2563) เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานและการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาให้รางวัลผลงานและการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในระดับคุณภาพชีวิต สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ มนุษย์ได้ใช้เวลาช่วงหนึ่งในการใช้ชีวิตและยังเชื่ออีกว่าในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตกับการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. ในระดับพัฒนาธรรมองค์กร สามารถนำผลการวิจัยมาช่วยเพิ่มผลผลิตและจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรให้มีการจัดการกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี
3. ในระดับการปฏิบัติงาน การทำงานจะต้องมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนให้มีทักษะความสามารถของตนเอง มีการฝึกอบรมและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำงานมุ่งหวังเพิ่มขอบเขตในฝ่ายงานหรือแผนอื่น ๆ มากขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาทรัพยากรที่เหมาะสม
2. ควรติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับต่าง ๆ ทั้งความรู้ ความก้าวหน้า และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับใช้และได้ทำวิจัยในมิติอื่น ๆ ได้



เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงานโดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th>
- กรณัญญ์ วิริยะการภัทรธร.(2563).**ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://cdn.fbsbx.com/v/t>
- กอบสุข อินทโชติ. (2554).**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://www.thapra.lib.su.ac.th>
- กิตติ ชุมทศธีรวงศ์. (2562). **ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://cdn.fbsbx.com/v/t>
- ณัฐาสิริ ยิ่งรู้. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทางกายภาพ การศึกษา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://webportal.pkru.ac.th>
- ณัฐพันธุ์ ตติยาภรณ์. (2559).**ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://dept.npru.ac.th>
- ดลนภา ดีบุปผา. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับ ความผูกพันในองค์กร ของพนักงานบริษัทเอบี ฟู้ด จังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th>
- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). **ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน**. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3460/1/621220074.pdf>
- ปริญดา สมควร. (2557).**ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.hu.ac.th>



- ปิยสุนีย์ ชัยปาณี. (2020). กลยุทธ์ทางเลือกการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.thaiscience.info/Journals/Article>
- จริญญา ปานเจริญ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565 จาก <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files/>
- พงษ์เทพ เกษด่วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565 จาก <http://dspace.bu.ac.th>
- ภักดีมา ปานเทศ. (2562). สมดุลชีวิตกับการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565 จาก <https://www.researchgate.net>
- มัสลิน เดชอรัญ. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพผลการทำวิจัย. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11326/4/kanokwan_Fulltext.pdf
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. ค้นเมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2560, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_
- สวรรณ อินทรสถาพร. (2020). สมดุลชีวิตและงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/trcnj/article/download/>
- สิริวิทย์ อองกุลนะ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <http://ir.mju.ac.th/dspace/bitstream>
- สุภา เข้มแข็งปรีชานันท์. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2565, จาก <http://dept.npru.ac.th/jssr/data/files/11.1jssr10.pdf>
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2558). การศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงานและผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th
- สุลวิทย์ หมี่เรตร. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ ความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565, จาก http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2722/1/suleewan_meer.pdf