

**ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน  
บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)  
กรณีศึกษา หน่วยงาน Innovative Solution Business**

โชติชวาล ศรีสุนทรไท<sup>1</sup>  
ผศ.ดร.จรัญญา ปานเจริญ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business 2) เพื่อเปรียบเทียบการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือพนักงานที่สังกัดหน่วยงาน Innovative Solution Business จำนวน 125 คน ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยเลือกใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 95 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้เทคนิค t-test F-test (ANOVA) และ Pearson Correlation ผลของการวิจัยสรุปได้ดังนี้ สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดหน่วยงาน Innovative Solution Business ที่เป็นตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมา คือ ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านเวลา ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงาน บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Innovative Solution Business ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงาน

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

<sup>2</sup> ที่ปรึกษาอาวุโส

## บทนำ

ในยุคปัจจุบันนี้คนรุ่นใหม่ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นต้องต่อสู้และดิ้นรนเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตอย่างแท้จริง โดยเห็นได้ชัดว่าคนวัยทำงานหลายๆคนล้วนแต่ทุ่มเทกับการทำงานในทุกลมหายใจเข้าออก แต่ทว่าครอบครัวและความสุขในชีวิตก็เป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะครอบครัวคือฐานรากแห่งความรักและแรงสนับสนุนที่จะหนุนนำให้ชีวิตของคุณ มุ่งไปสู่ความสำเร็จและความสุขที่ไม่สามารถหาได้จากที่แห่งใด เนื่องด้วยการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของความสุข และการให้ความสำคัญกับครอบครัวและคนรอบข้าง จึงเป็นเหตุให้คำว่า Work life balance เริ่มมีอิทธิพลกับคนรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น อีกทั้งจากสภาพการทำงานในภาคการบริการส่วนใหญ่จะเปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง จึงส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่เหล่านี้ต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานที่มากขึ้นกว่าเดิม จนบางครั้งทำให้พนักงานเหล่านี้ไม่มีเวลาหรือไม่สามารถจัดสรรเวลาและให้เวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเอง ครอบครัว เพื่อนฝูงและสังคมได้

ปัจจัยความสมดุลในชีวิตและการทำงานจึงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทและหน้าที่ ที่แตกต่างกันในการทำงานกับกาดำเนินชีวิต เช่น บุคคลที่มีสถานะโสดและบุคคลที่แต่งงานแล้วมีครอบครัว มีบุตรหลานที่ต้องดูแล หรือบุคคลที่อยู่ในช่วงการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น วัยเริ่มทำงานหรือใกล้วัยเกษียณ ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สิ่งที่ต้องพิจารณาให้ความสำคัญและต้องคำนึงถึงคือ การเข้าใจที่จะช่วยสนับสนุนอย่างไรที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้กับพนักงานทุกภาคส่วนขององค์กรได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Innovative Solution Business และเนื่องจากปัจจุบัน ในการทำงานและชีวิตครอบครัวแม้จะมีหลายๆ สิ่งที่แตกต่างกันออกไป แต่ด้วยชีวิตที่มีมากกว่าหนึ่งมิติ การทำความเข้าใจชีวิตให้ครบทุกมิติ จึงนับเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้เกิดความสุขในชีวิตทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรัก หรือด้านความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว ทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความสุข และความมั่นคงอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business
2. เพื่อเปรียบเทียบการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business

## แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลชีวิต

แก้ววิบูลย์ แสงพลสิทธิ์ (2549) ได้กล่าวถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยสามารถแบ่งเป็นปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน และด้านสังคมของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) โดยมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้แนะตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่หนึ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนตัวส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อน และความสามารถของตนเอง เขาได้อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเอง ทั้งนี้ มาสโลว์ ยังได้อธิบายเรื่อง ความต้องการของมนุษย์ว่า เป็นลำดับทั้งหมด 5 ลำดับ (Five General System of Needs) ซึ่งทางองค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจและตอบสนองในการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กรได้ (Maslow, 1954, p. 411)

### 2. ปัจจัยด้านการทำงานและด้านสังคมของพนักงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและด้านสังคมของพนักงานที่มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒน์กิจ, 2551, น. 12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูน (The Motivation Hygiene Theory) เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45 -49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจ ในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงาน บุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงผลักดันให้แก่องค์กร ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่ Achievement : ความสำเร็จของงาน Recognition for Achievement : การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน Advancement : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน Work Itself : ลักษณะของงานที่ทำ มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ Possibility of Growth : โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต , Responsibility : ความรับผิดชอบในงาน

2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เนื่องจากหากขาดไปแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน หรือในตัวเองที่สูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก ปัจจัยสุขวิทยาเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับ

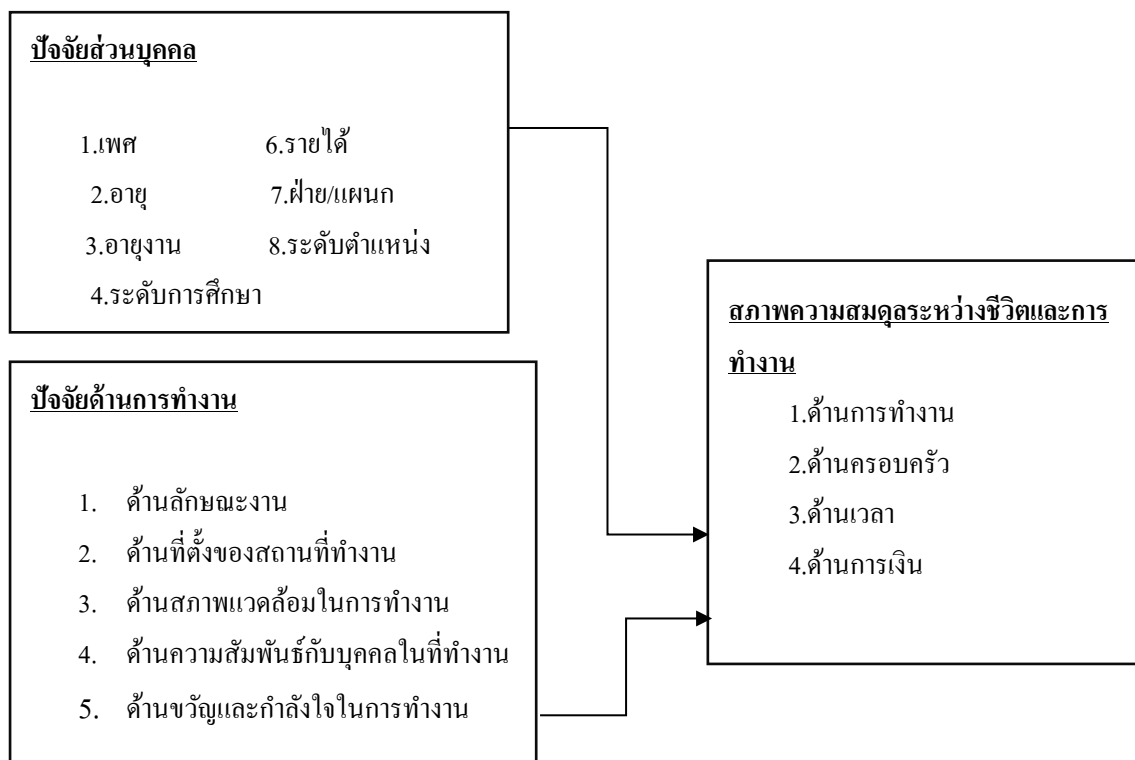
ตัวงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ

3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 1) แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Merrill and Merrill (2546) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านครอบครัว
3. ด้านเวลาเวลา
4. ด้านการเงิน
5. ด้านสติปัญญา

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. กรอบแนวคิดการวิจัย



### 2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดหน่วยงาน Innovative Solution Business จำนวน 125 คน ที่ทำงานสำนักงานใหญ่บางซื่อ ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% จากการแทนค่าสูตรทำให้ได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 95 ตัวอย่างเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้มีการสำรวจเพิ่มจำนวน 15 คน รวมขนาดของตัวอย่างทั้งสิ้น 110 ตัวอย่าง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎีนักวิชาการ และนักปฏิบัติที่ได้เขียนไว้เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

#### 4. วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยจะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยแบ่งเป็นสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้เทคนิค t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน Analysis of Variance (ANOVA)

#### ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

##### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 56.8 เป็นเพศหญิงร้อยละ 43.2 และมีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 58.9 รองลงมาอายุ 36-45 ปี ร้อยละ 35.8 และมีอายุงาน 6-10 ปี ร้อยละ 43.2 รองลงมาคือ อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.5 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 59 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี ร้อยละ 23.2 และมีสถานภาพโสดร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส ร้อยละ 46.3 และส่วนมากพบว่ามีรายได้รวมต่อเดือน 30,001-70,000 บาท ร้อยละ 38.9 และส่วนใหญ่อยู่ในแผนก Elderly Solution ร้อยละ 25.3 รองลงมาคือ อยู่ในแผนก Eco Solution ร้อยละ 21.1 และพบว่าส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งพนักงานบังคับบัญชา ร้อยละ 69.5 รองลงมาคือพนักงานปฏิบัติการ ร้อยละ 15.8

##### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการสร้างสมดุลในการทำงาน
1.ด้านการทำงาน	4.0526	.54075	มาก
2.ด้านครอบครัว	4.2421	.59525	มาก
3.ด้านเวลา	3.5930	.69816	มาก
4.ด้านการเงิน	3.7411	.66772	มาก
รวม	3.9072	.41922	มาก

จากตารางที่ 1 สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพนักงานของบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดหน่วยงาน Innovative Solution Business ที่เป็นตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมา คือ ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และ ด้านเวลา ตามลำดับ

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านลักษณะงาน	3.7526	.60307	มาก
2.ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน	4.1123	.49252	มาก
3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.7526	.66494	มาก
4.ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	4.0842	.60527	มาก
5.ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3.9032	.56105	มาก
รวม	3.9210	.41343	มาก

จากตารางที่ 2 ของพนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดหน่วยงาน Innovative Solution Business ที่เป็นตัวอย่างเป็นปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมและในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Innovative Solution Business ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการทำงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ

### การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business” มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

#### 5.2.1 สภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับกับงานวิจัย ของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดีและพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ผลการศึกษายังพบว่าสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ที่พบว่าความคิดเห็นด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้วยเช่นกัน อาจเป็นเพราะบุคคลากรสามารถทำงานควบคู่ไปกับการดูแลสมาชิกภายในครอบครัวได้เป็นอย่างดี

5.2.2 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน พบว่าทั้ง 5 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.9210$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการทำงานภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ( $\bar{x} = 4.1123$ ) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ด้วยเช่นกันที่มีปัจจัยด้านการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 4.61$ )

5.2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงาน บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หน่วยงาน Innovative Solution Business ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันพบว่าผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ภาวินี แสนวัน (2557) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศในภาพรวมพบว่าพบว่ามีเพศชายและเพศหญิงมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างสมดุลในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาหน่วยงาน Innovative Solution Business พบว่า ปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยปัจจัยด้านการทำงานในด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ตามลำดับดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาดังนี้

#### 1) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการประเมินและพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของพนักงาน

## 2) ด้านที่ตั้งของสถานที่ทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า เรื่องสถานที่ทำงานตั้งอยู่ใกล้สถานที่ให้บริการต่าง ๆ เช่น ธนาคาร, ห้างสรรพสินค้า, โรงพยาบาล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในเรื่องของการเดินทางไปสถานที่ให้บริการต่าง ๆ ได้สะดวกมากขึ้น

## 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า เรื่องพื้นที่ในการปฏิบัติงาน มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น บริษัทควรปรับปรุงเพิ่มเติมในเรื่องสถานที่สำหรับให้พนักงานนั่งทำงานควรกำหนดอุณหภูมิของเครื่องปรับอากาศให้เหมาะสมกับปริมาณคนและสภาพอากาศไม่ให้อุ่นหรือหนาวจนเกินไป อีกทั้งบริษัทควรจัดพื้นที่ในการทำงานให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ

## 4) ด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า เรื่องงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจนมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดในด้านนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ และบริษัท ควรจัดสรรพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยพบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ในการศึกษาคั้งถัดไปจึงควรศึกษาเพิ่มเติมเรื่องเกี่ยวกับตัวแปรของปัจจัยที่เหมาะสมกับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ด้านสุขภาพกาย และ สุขภาพใจ

2) จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องตัวแปรของปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์มากกว่านี้ ในการศึกษาคั้งถัดไปจึงควรศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรด้านอื่น เช่น ด้านนโยบายและบริหารงานของบริษัท

## บรรณานุกรม

- ลภัสรดา แก้วปัญญา. (2556). แนวทางการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงานของพนักงาน  
กรณีศึกษาบุคลากรภาครัฐและเอกชน . มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.ม.ป.ท:  
กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
อาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
หาดใหญ่ .วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.  
สุลวีลย์ หมี่แรตร. (2560) .ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และ  
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.  
ปริญดา สมคว. (2556).ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. สารนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี



- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี  
โครงการปริญญาโทบริหารธุรกิจ เน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). บุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่าง  
ชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลใน  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรปราการ. หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีก.
- กรรณิกา ศศิประภา. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร  
โรงเรียนช่างฝีมือทหาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย  
การอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี  
ราชมงคลธัญบุรี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม  
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เกษมลิขัฐ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงานวารสารทรัพยากร .มนุษย์ .4, 36-44.
- กนิษฐา จำรูญสวัสดิ์. 2552. ความหมายของครอบครัวอยู่ดีมีสุข. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/knowledgefiles/\\_\\_\\_5.pdf](http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklb/knowledgefiles/___5.pdf). (1 กรกฎาคม 2561).
- ปูนซิเมนต์ไทย. (2559). บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่บางซื่อ. [ระบบ  
ออนไลน์]. แหล่งที่มา [https://www.scg.com/th/07contact\\_center/contact.php](https://www.scg.com/th/07contact_center/contact.php). (12  
กรกฎาคม 2561).
- พนิดา แก่นสำโรง. 2558. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>. (5 กรกฎาคม 2561).
- เมธา หริมเทพาธิป. 2560. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
<https://www.gotoknow.org/posts/629839>. (5 กรกฎาคม 2561).
- แรงจูงใจใน การทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่2. ฉบับ  
ที่2 มกราคม-ธันวาคม 2555 หน้า 52-61.
- อัครี หล่อเหลี่ยม. 2555. แรงจูงใจในการทำงาน. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา  
[http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930161/chapter2.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930161/chapter2.pdf). (6 กรกฎาคม  
2561).