

ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE OF
PART-TIME EMPLOYEES:
A CASE STUDY OF FAST FOOD COMPANY IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2560

KMITL-2017-FAM-M-047-005

ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว:
กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

**FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE OF
PART-TIME EMPLOYEES:
A CASE STUDY OF FAST FOOD COMPANY IN BANGKOK**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
พ.ศ. 2560

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มิอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE OF
PART-TIME EMPLOYEES:
A CASE STUDY OF FAST FOOD COMPANY IN BANGKOK**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN BUSINESS ADMINISTRATION
FACULTY OF ADMINISTRATION AND MANAGEMENT
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2017

KMITL-2017-FAM-M-047-005

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของ
พนักงานชั่วคราว: กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่ง
ในเขตกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นายธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์

รหัสประจำตัว

57611115

ปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ

พ.ศ.

2560

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว และปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบตามสะดวกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.968 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านภาระงาน และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ได้ร้อยละ 86.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตั้งอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Work-Life Balance of Part-Time Employees: A Case Study of Fast Food Company in Bangkok
Student	Mr.Theerawut Wisassinthu
Student ID	57611115
Degree	Master of Business Administration
Program	Business Administration
Year	2017
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The purposes of this study were to study the level of work-life balance and factors affecting work-life balance of part-time employees. The sample was 309 part-time employees at a fast food company in Bangkok. Convenience sampling method was used to collect data. The questionnaire with reliability of 0.968 was used as research instrument. Statistics used for data analysis were percentages, mean and standard deviation. Multiple Linear Regression Analysis was used for hypothesis testing. The results found that the level of work-life balance of the part-time employees at a fast food company in Bangkok was high. In addition, job participation, organization support, workload and technology advancement could affect work-life balance of part-time employees at statistical significance level of 0.01 All independent variables could explain the variation in work-life balance of part-time employees at 86.0 %

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาวิจัยและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจน์นिरุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ตลอดจนติดตามผลการดำเนินการอย่างใกล้ชิด ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณครอบครัวที่ทำให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกสิ่งทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดี ยิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและการตอบแบบสอบถามในทุกข้ออย่างสมบูรณ์ รวมไปถึงให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะกรรมการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวก ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บุรพคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดี และมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	II
กิตติกรรมประกาศ	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง	VI
สารบัญภาพ	VIII
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	26
2.3 ประวัติความเป็นมาของฟาสต์ฟู้ดในประเทศไทย	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร.....	53
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน.....	60
4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อ สมดุลในชีวิตและการทำงาน.....	65
4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมดุลในชีวิต และการทำงาน.....	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	70
5.2 อภิปรายผล.....	72
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	77
บรรณานุกรม.....	78
ภาคผนวก.....	87
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ประวัติผู้วิจัย.....	95

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 ธุรกิจที่ประกอบกิจการพลาสติก.....	2
3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ.....	42
3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร	43
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน.....	43
3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	45
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยภายในองค์กร	53
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากองค์กร.....	54
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยภายในองค์กรด้านภาระงาน.....	55
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	57
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี.....	58
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของสมดุลในชีวิตและการทำงาน.....	60
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ.....	61
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา.....	62
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ ของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม.....	63
4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราว.....	65
4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราว.....	66

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิต และการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราว	67
4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิต และการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราว.....	68



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 อัตราส่วนเฉลี่ยของจำนวนพนักงานภายในร้านฟาสต์ฟู้ด.....	3
1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2558 ประเทศไทยได้เข้าสู่การเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนและก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งหมายถึง การแข่งขันในอาเซียนได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยมีบริษัทต่างชาติเข้ามาแข่งขันมากขึ้นและง่ายขึ้นเพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง โดยหนทางหนึ่งคือการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรของตนเอง โดยกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญ และสามารถทำให้การพัฒนาและการแข่งขันมีความได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน และพร้อมที่จะเป็นฝ่ายรับและฝ่ายรุก คือ การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน ซึ่งสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานนี้ จะเป็นเครื่องรับประกันได้ว่า พนักงานที่มีสมดุลในชีวิตและการทำงานจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความทุ่มเทและเต็มใจในสิ่งที่ทำเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร การสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานจะช่วยพัฒนาองค์กรทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันต่อไป

จากสภาวะของการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นส่งผลให้ กลุ่มธุรกิจฟาสต์ฟู้ด (Fast food) ถูกจำกัดด้วยภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากผู้ประกอบการรายใหญ่ๆ เช่น เค เอฟ ซี ซึ่งมียอดขายต่อปีประมาณ 4,000 ล้านบาท ขณะที่ แมคโดนัลด์ มียอดขาย 2,500 ล้านบาทต่อปี และพิซซ่านั้นมีขนาดกว่า 2,000 ล้านบาทต่อปี ตลอดจนตลาดอาหารจานด่วนต่างต่อสู้กันด้วยราคาตลอดเวลา การสร้างตราสินค้าเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ร้านอาหารที่มีขนาดใหญ่จะเปรียบเทียบกับคู่แข่ง มีการแข่งขันสร้างความได้เปรียบด้วยเงินทุนที่มากกว่า และการลดต้นทุนการประกอบการรวมให้ได้มากที่สุด รวมถึงการบริหารจัดการพนักงานภายในสาขาซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ต้องคำนึงมาก โดยอาหารฟาสต์ฟู้ด หรือที่เรียกกันว่าอาหารจานด่วนมีการเตรียมและปรุงไว้จนสำเร็จรูปหรือเกือบสำเร็จรูปแล้วสามารถรับประทานได้ทันที หรือใช้เวลาสำหรับกรรมวิธีขั้นสุดท้ายก่อนรับประทานเพียงแค่นำมาที่ผู้บริโภคสามารถที่จะนั่งรับประทานในร้านหรือนำออกไปรับประทานนอกร้านได้ อเมริกันฟาสต์ฟู้ด คือ อาหารหรือขนมที่สั่งเร็ว ได้เร็ว กินเร็ว และราคาไม่แพงจนเกินไป โดยปกติฟาสต์ฟู้ดมีอยู่ 2 ประเภท ประเภทแรกคือ อาหารประเภทที่สามารถเตรียมและปรุงได้อย่างรวดเร็ว (Full meal Fast food) ฟาสต์ฟู้ดประเภทแรกนี้จะมีส่วนประกอบจำพวกแป้ง เนื้อสัตว์ และผัก โดยในหนึ่งชุดอาจประกอบไปด้วยอาหารประเภทแป้ง เช่น ขนมปัง มันฝรั่งทอด หรือมันฝรั่งนึ่งอย่างใดอย่างหนึ่ง

ส่วนเนื้อสัตว์ก็แปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์อาหารหลายชนิด เช่น ไส้กรอก แฮม เบคอน ไข่ไก่ ไข่ทอด ไม่ว่าจะเป็นเนื้อสัตว์ทุกชนิด ก็ล้วนมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และตกแต่งด้วยเตงคอง ผักกาดหอม และมะเขือเทศ อาหารชุดเหล่านี้จะมีทั้งชุดเล็กและชุดใหญ่ ตามความต้องการของผู้บริโภค ส่วนประเภทที่สองคือ (Snack Fast food) อาหารกึ่งขนม ถือเป็นอาหารว่างระหว่างมื้อ อาจเป็นอาหารหวานหรืออาหารคาวซึ่งมีรูปแบบมากมาย ตั้งแต่ไอศกรีมจนถึงขนมเค้ก โดนัท กรอบเค็ม ข้าวเกรียบ ปอเปี๊ยะ ลูกชิ้นปิ้ง หรือขนมไทยอื่น ๆ ถ้าให้แบ่งฟาสต์ฟู้ดออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ สามารถแบ่งได้ตามกลุ่มธุรกิจที่ประกอบกิจการด้านนี้ได้ 5 กลุ่ม ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ธุรกิจที่ประกอบกิจการฟาสต์ฟู้ด

กลุ่มธุรกิจ	ตราสินค้า
กลุ่มพิซซ่า	Pizza Hut, The Pizza Company, Domino
กลุ่มแฮมเบอร์เกอร์	Macdonald, A&W, Burger King
กลุ่มไก่ทอด	KFC, Chester Grill
กลุ่มโดนัท	Dunkin Donut, Mister Donut
กลุ่มไอศกรีม	Swensen, Baskin robbins, Wall

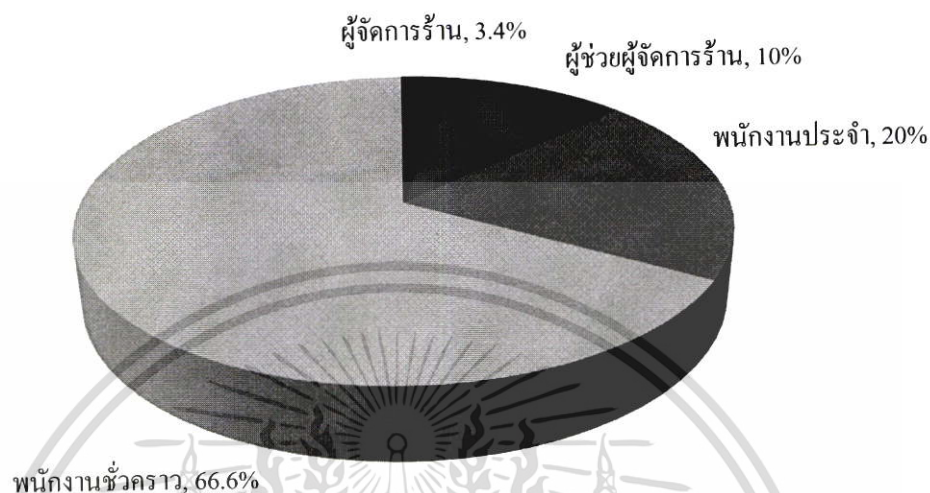
ที่มา : <http://www.sahavicha.com/?name=blog&file=readblog&id=4811>

ถึงแม้ว่าธุรกิจฟาสต์ฟู้ดแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกันไปในรายละเอียดของการแข่งขัน ทั้งด้านมาตรฐานของสินค้าและการให้บริการจากพนักงานหรือพนักงานชั่วคราวภายในร้านอาหาร แต่ก็มิจุดประสงค์หลักเดียวกันคือการมีลูกค้ากลุ่มเป้าหมายที่ครอบคลุมทุกเพศทุกวัยทั้งนักเรียน นักศึกษา คนทำงานและกลุ่มครอบครัว

พนักงานชั่วคราวที่ทำหน้าที่ให้บริการภายในร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด คือพนักงานที่เป็นทรัพยากรสำคัญที่จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กรได้สูงสุด เป็นแหล่งสร้างความคิด (Idea) รวบรวมองค์ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการทุกอย่างให้เกิดขึ้น ก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านสินค้าและบริการให้เหนือกว่าคู่แข่งในตลาด ดังนั้นการที่พนักงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่อยากทำงาน ไม่รักองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความสูญเสียต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทรัพยากรที่ใช้ไปไม่เกิดเป็นประสิทธิผลที่คุ้มค่าอีกทั้ง หากพนักงานรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีจากองค์กรย่อมก่อให้เกิดการลาออก ซึ่งหมายถึงต้นทุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ที่สำคัญที่สุดคือการสูญเสียประสบการณ์ และองค์ความรู้ซึ่งพัฒนามาพร้อมกับตัวบุคคล และยังมีต้นทุนที่ซ่อนเร้นอัน ได้แก่ การสูญเสียอำนาจการผลิต การสูญเสียโอกาสในการขาย และความสัมพันธ์กับลูกค้า ทั้งยังมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงานที่ยังทำงานอยู่กับ

องค์กร มีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร ดังนั้นการที่จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรได้ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นานและมีผลงานที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานที่ทำงานในร้านฟาสต์ฟู้ดนั้น จะแบ่งหน้าที่กันทำงานตามตำแหน่งงานซึ่งสามารถแสดงเป็นอัตราส่วนเฉลี่ยของจำนวนพนักงานต่อสาขา ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 อัตราส่วนเฉลี่ยของจำนวนพนักงานภายในร้านฟาสต์ฟู้ด
ที่มา : ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2559

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษากับกลุ่มพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานชั่วคราวซึ่งมีถึงเกือบร้อยละ 70 ของพนักงานทั้งหมดถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้ธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้บริษัทประสบความสำเร็จ โดยบริษัทจะต้องให้ความสำคัญพร้อมทั้งเข้าใจถึงปัญหาในส่วนของหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวรวมถึงครอบครัวของพนักงานชั่วคราว ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากบริษัทในด้านต่างๆ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมรวมถึงความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่สามารถช่วยแบ่งเบาภาระงานและทำให้มีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยทั้งหลายเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานชั่วคราวมีสมรรถนะในการทำงาน รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวร่วมกับครอบครัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจและต้องการศึกษา ตลอดจนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือใช้ในการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

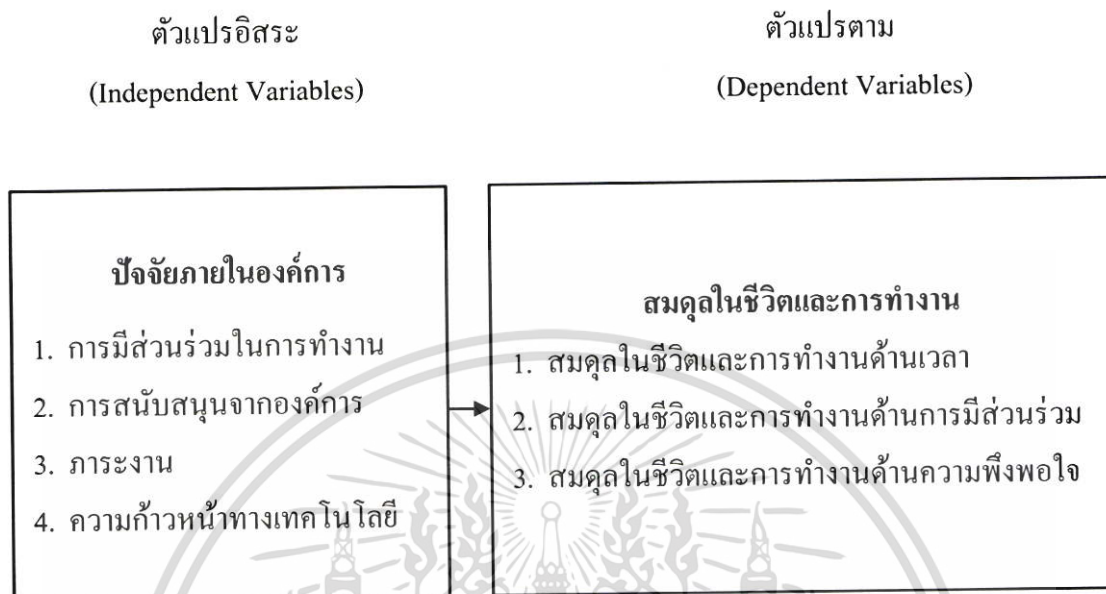
สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ

สมมติฐานที่ 4 : ปัจจัยภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานโดยรวม

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดของ Greenhaus Collins and Shaw (2003) มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย โดยได้กล่าวถึงระดับของสมมูลในชีวิตและการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยภายในขององค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านภาระงาน และด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยกำหนดให้ระดับสมมูลในชีวิตและการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของพนักงานชั่วคราว ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรตาม นำมาทดสอบกับปัจจัยภายในองค์กร เป็นตัวแปรอิสระ โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,360 คน (ข้อมูลจาก ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2559)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังต่อไปนี้

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การสนับสนุนจากองค์กร
3. ภาระงาน
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ สมรรถนะชีวิตและการทำงาน ได้แก่

1. สมรรถนะชีวิตและการทำงานด้านเวลา
2. สมรรถนะชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม
3. สมรรถนะชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.3 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยนี้ทำการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษา โดยใช้เวลาในการศึกษา ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2559 ถึง เดือน มกราคม 2560

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร ทั้งทางด้าน จิตวิทยา และกายภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมด้านจิตวิทยา ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สัมพันธภาพในการทำงานความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนในการทำงานภายใน องค์กร ลักษณะของผู้นำทั้งด้านการทำงานร่วมกันและความสามารถของผู้นำ การสื่อสารภายใน องค์กร และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานพื้นฐานที่มีความ เหมาะสม การดูแลสุขภาพความปลอดภัยในการทำงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายใน สถานที่ทำงาน ปัจจัยภายในองค์กรแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ และยังเป็นวิธีการที่สามารถนำมาปรับใช้ในการ จูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมยังทำให้พนักงานเกิดทัศนคติต่อการทำงานภายในองค์กรดีขึ้น ส่งผลให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเกิดแรงจูงใจที่จะ มุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

1.2 การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาเมื่อพนักงาน ต้องการ และพร้อมที่จะตอบสนองการทุ่มเท ความพยายาม ความรู้ ความสามารถให้แก่การทำงาน ของพนักงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการ การให้ความหวังไว้ในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งได้

1.3 ภาระงาน หมายถึง การที่องค์กรจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน การจัดให้มีการแบ่งงานกันทำ และจัดให้มีการพัฒนาระบบวิธีกระบวนการทำงาน ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง สภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพของ พนักงาน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย สุข และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้้องค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สามารถลดต้นทุนจากการจ้างงาน การขาดงานของพนักงาน สามารถเพิ่มผลผลิต และมีความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

2. ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หมายถึง สภาพที่พนักงานสามารถจัดการหรือควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องของภาระงาน ครอบครั้ว สังคม และตนเอง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ เกิดเป็นความสุข ความพึงพอใจ และปราศจากความขัดแย้งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

2.1 สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดการควบคุมหรือแบ่งเวลาในการทำงานหรือสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากงาน อันได้แก่ ครอบครั้ว สังคมและตนเอง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม เกิดความรู้สึกพอดีกับความต้องการทางร่างกาย จิตใจของตนจนเกิดเป็นความสุข และปราศจากความขัดแย้ง

2.2 สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานมีความยินดีเต็มใจ ทุ่มเท ใส่ใจ และเห็นคุณค่าของการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านหน้าที่การงาน และหน้าที่ที่นอกเหนือจากงานอันได้แก่ ครอบครั้ว สังคม และตนเองที่สมดุลกัน

2.3 สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับต่อสิ่งที่เป็นอยู่หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในหน้าที่การงานและหน้าที่ที่นอกเหนือจากงาน ได้แก่ ครอบครั้ว สังคม และตนเอง โดยปราศจากความทุกข์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง มองชีวิตและสังคมในแง่ดีเป็นความสุข และปราศจากความขัดแย้งในจิตใจ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา รวบรวมเนื้อหาของแนวคิด ทฤษฎี และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาได้อย่างครอบคลุมและมีความชัดเจน ซึ่งจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน
- 2.3 ประวัติความเป็นมาของฟาสต์ฟู้ดในประเทศไทย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการทำงาน

สายสุนีย์ ปุคตินันท์ (2541) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เห็นพ้องต้องกัน ร่วมกันรับผิดชอบหรือเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยร่วมวางแผน คิดแก้ไข ปฏิบัติ ติดตามผลแล้วร่วมรักษามาตรฐานที่กลุ่มกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อองค์กรและเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ปาริชาติ วลัยเสถียรและคณะ (2543) และ Merrill-Sands (1989) กล่าวถึงปัจจัยต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานไว้โดยสรุปได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการจัดการ

1.1 เป็นงานที่สำคัญที่ฝ่ายบริหารต้องให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน โดยประการสำคัญต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะของบุคลากร สิ่งที่ผู้บริหารต้องทำ เพื่อสร้างพื้นฐานให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยรวมแล้วต้องสร้างปัจจัยกระตุ้นการมีส่วนร่วมต่อไปนี้คือ เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการมีส่วนร่วม โดยทำให้เห็นปรากฏชัดเจนและเป็นผู้ริเริ่มลำดับต้นๆ ให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่ผู้ทำงานด้านมีส่วนร่วม ใช้เครื่องมือต่างๆ เช่น การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา การอบรมร่วมกัน การร่วมกันจัดลำดับปัญหาและการร่วมวางแผนเพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของแบบที่ต้องใช้การมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ส่งเสริมด้วยสื่อต่างๆ ให้เกิดความเข้าใจของการที่ต้องพึ่งพากันหรือร่วมกัน การจะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมนั้น ไม่ใช่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แต่ต้องกระจายข้อมูลให้ทุกคนทราบร่วมกัน หากต่างคนต่างทำโดยไม่เข้ามามีส่วนร่วมกันงานก็ออกมาอย่างไม่มีคุณค่า

1.3 หากความเห็นชอบร่วมกันในงานที่แต่ละฝ่ายจะรับไปทำ ความไม่ชัดเจนในบทบาทที่แต่ละฝ่ายจะรับผิดชอบ มักนำความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่เป้าหมายของงานได้โดยเฉพาะการที่บางฝ่ายเคยได้อำนาจแล้วต้องสูญเสียอำนาจไป และการที่คาดหวังว่าอีกฝ่ายจะดำเนินการแล้วไม่ได้ ดำเนินการทำให้ผลเสียหายอย่างมาก ดังนั้น ผู้จัดการ (ผู้บริหาร) ต้องสร้างปัจจัยเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม ดังต่อไปนี้ พัฒนานโยบายที่ชัดเจนถึงบทบาทและหน้าที่ที่ชัดเจนแล้วทำความเข้าใจให้ทราบทั่วกัน สร้างให้เห็นความเห็นพ้องต้องกันของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายอย่าประกาศทันทีทันใดต้องมั่นใจว่าแต่ละกลุ่มนั้นได้รับบทบาทที่ถูกกฎระเบียบ เป็นไปได้และมีความสำคัญ มีสิ่งจูงใจแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ตามบทบาทดังกล่าว ให้พยายามจัดประชุมร่วมเพื่อวางแผนและการประชุมวิเคราะห์ผลงาน เพื่อที่แต่ละกลุ่มจะทราบว่าตนต้องทำในสิ่งที่ฝ่ายอื่นๆ ต้องพึ่งพิงซึ่งกันและกัน สนับสนุนกิจกรรมร่วมกันต่างๆ เพื่อให้แต่ละกลุ่มเห็นว่าจะทำงานร่วมกันได้โดยการใช้สื่อต่างๆ กระจายข่าวสารเป็นประจำ

1.4 สร้างความไว้วางใจกัน การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อแต่ละฝ่ายคิดว่าผู้ที่ร่วมงานนั้น มีความสามารถและเป็นที่ไว้วางใจกัน ถ้าหากเห็นว่ากลุ่มใดจะทำงานร่วมกันไม่ได้ หรือไม่เต็มใจจะร่วมงานหรือไม่เห็นด้วยกับวิธีการร่วมงานก็จะเกิดปัญหาขึ้นได้ ทั้งนี้ผู้บริหารอาจแก้ปัญหาโดยตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงในการร่วมมือ เพื่อให้เหมาะสมกับทรัพยากรให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ให้การอบรมร่วมกันและมีการนิเทศงานจัดกิจกรรมที่จะเกิดความไว้วางใจกัน เช่น การจัดวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน การออกงานสนามร่วมกัน การส่งข่าวสารถึงกันเป็นประจำ

1.5 ลดการแข่งขันของแต่ละฝ่าย หากไม่มีการจัดสิ่งแวดล้อมให้แต่ละฝ่ายมองเห็นชัดว่าเป็นหุ้นส่วนแล้ว ก็มักจะเกิดการแข่งขันกันเอง เกิดการแย่งชิงทรัพยากรกันหรือชิงอำนาจกัน ดังนั้น จึงต้องสร้างปัจจัยสนับสนุนการมีส่วนร่วมต่อไปนี้คือ ทำให้มั่นใจว่ากิจกรรมต่างๆ เกิดความสมดุล หลีกเลี่ยงที่จะให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้สถานภาพดีกว่าฝ่ายอื่น จัดสรรเวลาทำงานและงบประมาณที่ได้ให้สัมพันธ์กับฝ่ายกิจกรรม เพื่อลดการแข่งขันหรือข้อขัดแย้งในงบประมาณ จัดให้มีผู้ประสานงานที่เป็นกลางและเป็นที่ยอมรับของแต่ละฝ่าย การแข่งขันเพื่อให้มีการสร้างสรรค์มีผลดีแต่ต้องอยู่ในระดับที่ต่างยอมรับได้

1.6 สร้างความมั่นใจว่าแต่ละฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมกันทำงาน เป็นความจำเป็นที่จะสนับสนุนให้แต่ละฝ่ายเห็นประโยชน์ของการมีส่วนร่วม แล้วเกิดผลดีมากกว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป ผู้บริหารจะต้องไวต่อความรู้สึกที่จะจูงใจ กระตุ้นความสนใจให้ทุกฝ่าย

เห็นคุณค่าของงานที่ทำ ผู้บริหารควรทำดังนี้ เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้แต่ละ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝ่ายร่วมยอมรับในความสำคัญ สร้างความเชื่อมโยงของความรับผิดชอบต่างๆ จากโครงสร้างงานให้แนวทางว่าบุคลากรควรใช้เวลาเท่าไรในการทำ กิจกรรมมีส่วนร่วมชัดเจน ลดความยากลำบากของการมีส่วนร่วม โดยสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ตามสมควร

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2547) การทำงานของคนจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อเข้าร่วมกันทำงานเป็นทีม ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการจัดการให้เกิดการมีส่วนร่วมของคนทำงานในการทำงานเป็นทีมด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ การนำองค์กร การตัดสินใจ การจัดทีม การมอบอำนาจ ซึ่งถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารจัดการในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาการทำงานถ้าหากได้รับความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจที่จะทำให้เกิดการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ยุพาพร รูปงาม (2545) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่าคือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุน ติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

นุชจรินทร์ ลาภบุญเรือง (2545) ได้สรุปคุณประโยชน์หรือความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. บุคลากรตระหนักในปัญหาของตนเองและตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาในหน่วยงานตนเอง
2. บุคลากรมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปความคิดการตัดสินใจ และการกระทำได้อย่างเต็มที่
3. เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน
4. บุคลากรมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนา มีความมั่นคงถาวรและประหยัด
5. เป็นขบวนการพัฒนาความสามารถและพลังของบุคลากรในการพึ่งพาตนเอง
6. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร ซึ่งการดำเนินกิจกรรมนั้นมีผลกระทบต่อส่วนรวม

นิรันดร์ชัย พัฒนพงศา (2547) การมีส่วนร่วมในองค์กรคือ การที่ลูกจ้างหรือบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับต่างๆ ในหน่วยงานนั้น แต่การตัดสินใจจะเป็นระดับแตกต่างกันตามตำแหน่งในองค์กร ดังนั้น ระดับการมีส่วนร่วมจึงต้องแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ ที่แต่ละบุคคลในองค์กรมีความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง กระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหาและติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการการใช้การรักษาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนและให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

กล่าวโดยสรุปการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง อาจเป็นการเข้าร่วมแบบทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ และยังเป็นวิธีการที่สามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การเข้าไปมีส่วนร่วมยังทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการทำงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและเกิดแรงใจที่จะมุ่งมั่นให้เกิดความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organizational Support) พบว่า มีผู้ศึกษาและให้ความหมายของคำว่า การสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, and Rhoades (2001) ได้ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์กร เป็นความเชื่อ หรือความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานว่า องค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่มีความเมตตา หรือเป็นบุคคลที่ใจร้าย โดยพิจารณาจากนโยบาย บรรทัดฐาน กฎระเบียบ และการกระทำต่างๆ ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อพนักงาน

Rhoades and Eisenberger (2002) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ความเชื่อของพนักงานว่า องค์กรเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือ การรับรู้ของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่าองค์กรให้คุณค่า ให้การยอมรับ และเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบาย และตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

จากการรวบรวมผลงานการวิจัยที่ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้แล้วนั้น พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและพนักงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory) อธิบายว่า การที่องค์กร

ให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ทางการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับงานและปัญหาเมื่อพนักงานต้องการ และพร้อมที่จะตอบแทนการทุ่มเทความพยายาม ความรู้ความสามารถให้แก่การทำงาน of พนักงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถเป็นที่พึ่งได้ (Shore and Shore, 1995)

2. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ว่า บุคคลจะเปรียบเทียบผลตอบแทนกับสิ่งที่ลงทุน โดยคาดหวังว่า ควรจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม หรือการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และบุคคลจะตัดสินใจการแลกเปลี่ยนนั้นว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ โดยเปรียบเทียบการแลกเปลี่ยนของตนเองกับผู้อื่น หากพบว่าผลตอบแทนและสิ่งลงทุนของตนเองกับของผู้อื่นมีความเท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน จะเกิดความพึงพอใจกับการแลกเปลี่ยนนั้น ซึ่งความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ (Economic Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่สามารถกำหนด หรือคาดหวังสิ่งตอบแทนคืนได้อย่างชัดเจน โดยที่ความสัมพันธ์นี้จะเกิดในลักษณะการคาดหวังรางวัล เช่น เงินเดือน สถานะหรือตำแหน่งงาน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน และอีกลักษณะ คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Exchange Relationship) เป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของระดับความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรหรือหัวหน้างานกับพนักงาน การตอบแทนในลักษณะนี้มีหลายรูปแบบ เช่น พนักงานจะเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเททำงานตามหน้าที่มากขึ้น และแสดงพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ส่วนองค์กรจะให้การสนับสนุน จัดหาแหล่งทรัพยากรและให้ความสนใจในสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานตอบแทน ทั้งนี้ ความแตกต่างระหว่างการแลกเปลี่ยนทั้งสองลักษณะ ได้แก่ ความจำเพาะเจาะจงของเหมือนกับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ หากแต่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm of Reciprocity) หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนทางสังคมของกลุ่ม กล่าวคือ เมื่อได้รับสิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆ จากบุคคลอื่นแล้ว บุคคลควรตอบแทน ด้วยสิ่งต่างๆ แก่บุคคลนั้นตามสมควร ดังนั้น คนที่เคยได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาก่อน นอกจากจะตอบแทนคืนแก่ผู้ที่ให้ตนเองแล้ว ยังมีแนวโน้มสูงที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในอนาคตด้วย (Mowday, 1991)

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่า องค์กรตระหนักรู้และให้รางวัลเพื่อเพิ่มการปฏิบัติงาน (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย การสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน มีรายละเอียดดังนี้

สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial- Compensation) ประกอบด้วย สิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่ายจากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำได้แก่ ค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonus) ค่านายหน้าการขาย (Commission) เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์หรือการเขียนขึ้นเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. สิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial- Compensation) ประกอบด้วย สิ่งที่ถูกจ้างได้รับจากการเป็นลูกจ้างขององค์กรนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลา เป็นต้น (กึ่งพร ทองใบ. 2553)

สิ่งตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non financial Compensation) หมายถึง สิ่งของสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิดได้แก่

1. งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

2. สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น (กึ่งพร ทองใบ. 2553)

กล่าวโดยสรุปการสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่องค์กรให้ความเชื่อมั่นแก่พนักงานว่า องค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาเมื่อพนักงานต้องการ และพร้อมที่จะตอบแทนการทุ่มเท ความพยายาม ความรู้ ความสามารถให้แก่การทำงานของพนักงาน ด้วยการตอบสนองความต้องการห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งได้

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับภาระงาน

Demerouti (2001) อธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ภาระงาน ดังนี้

1. ภาระงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงและไม่ต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากงาน

2. ความกดดันเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน (Time Pressure) หมายถึง บุคคลมีเวลาไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างสำเร็จลุล่วง ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ทำ โดยที่บุคคลต้องรับผิดชอบงานมากเกินกว่าที่จะทำได้สำเร็จบรรลุผลตามเวลาและการเร่งรีบทำงานเพื่อให้ทันตามเวลาที่กำหนด

3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มาขอรับบริการ (Contact Recipient) หมายถึง การที่บุคคลจะต้องมีการพบปะและให้บริการแก่ผู้มาขอรับบริการ เช่น ประชาชน

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน (Physical Environment) หมายถึง ลักษณะ

สิ่งแวดลอมทางกายภาพในหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งมีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยเป็นเอกรหรือสภพหรือบริการเชิงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ ความสะอาดตลอดจน อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่เพียงพอ

5. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน (Pay and Benefits) หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนจากการทำงานประจำในจำนวนคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเป็นรายเดือน (พยอม วงศ์สารศรี, 2530) ส่วนผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน ประกอบด้วย สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว อัตราดอกเบี้ยกู้ยืมเงินต่ำกว่าสหกรณ์ขององค์กร ที่พักอาศัยที่องค์กรมีให้ เป็นต้น ซึ่งเงินเดือนและผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานภาพทางสังคมมาตรฐานการครองชีพ ตอบสนองความพึงพอใจและความมั่นคงในชีวิต อีกทั้งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของบุคลากรให้อยู่ในองค์กร (Gomez, 2001) โดยถ้าหากบุคลากรในองค์กรรับรู้ว่าตนเองได้รับการเอาเปรียบจากองค์กร เช่น รับรู้ว่าคุณค่าการทำงานหนักแต่ผลตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และส่งผลถึงการอยากลาออกจากงาน (Maslach, 2001)

Hobfoll (2002) ได้อธิบายการรับรู้ภาระงานว่าคือ การรับรู้คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติของพนักงานในองค์กรต่อการสูญเสียทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเวลาที่ใช้ไปในการทำงาน เช่น การที่บุคลากรในองค์กรรับรู้ถึงภาระงานในความรับผิดชอบของตนเองว่ามากเกินไป เวลาการทำงานตามปกติ ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลา ในขณะที่เดอรัมอร์ติและคณะได้อธิบายถึงการรับรู้ภาระงานไว้ในการศึกษาแบบจำลองความต้องการในงานและปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน JD-R Model (Job Demands and Resources Model) ว่าการรับรู้ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่องค์กรมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบซึ่งอาจเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรต้องใช้ความอดทนพยายามสูงทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อทำให้สำเร็จตามเป้าหมายและอาจเกิดความเครียดหากไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น ภาระงานและระยะเวลาการทำงานที่จำกัด

การรับรู้ภาระงาน หมายถึง การรับรู้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินกว่าความสามารถของพนักงานที่จะทำให้สำเร็จ หรือภาระงานนั้นถูกจำกัดด้วยเวลา ได้มีนักวิชาการศึกษาถึงการรับรู้ภาระงานพบว่า การรับรู้ถึงงานหนักนั้นเป็นตัวทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานนั้น ระบุความหมายง่าย ๆ ได้ว่าเป็นการลดลงของแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและทำให้เกิดความคิดอยากลาออกจากงาน และงานหนักมีผลเชิงลบต่อความพึงพอใจในงาน (Smith & Burke, 1992) แต่ก็มีกรพบว่าการสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานหนักและความพึงพอใจในงานอาจไม่จำเป็นต้องเป็นลบ งานวิจัย Payne & Morrison (1999) เป็นตัวอย่างที่ชี้ว่าความต้องการงานสูงอาจกระตุ้นความสนใจของผู้ทำงาน จากแนวคิดนี้เป็นไปได้ที่งานปริมาณงานมากอาจนำไปสู่ความพึงพอใจในงานสูง ทั้งนี้ การศึกษาโดย Yperen & Janssen (2002) นั้น พบว่าแม้พนักงานจะรู้สึกเหนื่อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น พวกที่มีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น การศึกษาที่ใช้ความตั้งใจในการลาออกเป็นตัวแปรตามแสดงว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นกุญแจในการตัดสินใจลาออก (Igbaria & Greenhaus, 1992)

ในทางกลับกัน การศึกษาใช้ปริมาณงานมาอธิบาย ความตั้งใจในการลาออกไม่ได้อธิบายไว้ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานและความพึงพอใจในงาน ตัวอย่างเช่น Ahuja (2010) ศึกษาความตั้งใจในการลาออกในกลุ่มนักเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าการรับรู้ถึงปริมาณงานทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นผลให้เกิดความคิดลาออกแต่งานวิจัยนี้ไม่ได้รวมความพึงพอใจในงานเข้าไปในการศึกษาด้วย ดังนั้นมีช่องว่างในความเข้าใจว่าปริมาณงานหนักนั้นมีผลอย่างไรต่อความพึงพอใจในงาน ได้รวมปริมาณงานหนัก ความเหนื่อยหน่ายงานความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกเข้าไปศึกษาความตั้งใจในการลาออกในกลุ่มอาชีพสารสนเทศแต่ไม่ได้ตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ในการรับรู้ถึงปริมาณงานและความพึงพอใจในงาน

Yperen & Janssen (2002) พบว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นเมื่อมีงานที่มากขึ้นเช่นปริมาณงานเพิ่มขึ้น ผลของการศึกษานี้ชี้ว่าอาจมีบริบทที่เป็นปัจจัยที่อาจกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานที่มากและความพึงพอใจในงานในกลุ่มอาชีพที่ใช้คอมพิวเตอร์การศึกษาที่ค้นพบก่อน เฉลี่ยมีความต้องการเพิ่มสูงขึ้นเทียบกับคนในอาชีพอื่น เป็นไปได้ว่าการรับรู้ถึงปริมาณงานที่เพิ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มีหลายเหตุผลที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างปริมาณงานมากและความพึงพอใจในงาน ตัวอย่างเช่นในอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศที่รักโอกาสในการเจองานมากขึ้นเพราะต้องการเรียนรู้และทำให้สำเร็จมากขึ้น พวกเขาารู้สึกว่าต้องก้าวต่อไปข้างหน้าให้ทันเทคโนโลยีหรืออื่นๆ อาจอยากโดดเด่นในอาชีพ (Lee, 2000) ดังที่กล่าวมานี้สามารถสรุปได้ว่ากรรับรู้ภาระงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลอาจส่งผลต่อการทำงาน ต่อสุขภาพได้ ทั้งความเบื่อหน่ายในการทำงาน ความผูกพันต่องานและความตั้งใจลาออกจากงาน (Melymuka, 2000) ได้เสนอหลักฐานสนับสนุนที่แสดงว่าบุคคลากรสารสนเทศรักในโอกาสเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และไม่กลัวที่จะทำงานหนัก สำหรับคนในอาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศที่ผ่านงานน้อยก็จะพอใจในตัวเองน้อยกว่าเพราะไม่มีความท้าทายและงานก็จะน่าเบื่อ ไม่เหมือนการศึกษาก่อนหน้านี้เกี่ยวกับอาชีพที่ไม่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์งานวิจัยนี้เสนอว่าปริมาณงานมากนั้นมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน

Woodward (2007) กล่าวถึงภาระงานที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ได้แก่

1. ภาระงานมากเกินไป (Workload) โดยภาระงานในที่นี้หมายถึงรวมทั้งภาระงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ได้แก่ การรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวันในที่ทำงาน ตลอดจนการดูแลทำความสะอาดบ้าน การดูแลบุตร การทำครัว เป็นต้น ซึ่งโดยปกติแล้ว บุคคลจะใช้เวลาในวันทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงาน และหันมารับผิดชอบภาระงานที่บ้านในวันหยุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แต่ในบางครั้งบุคคลก็ไม่สามารถรับมือกับภาระงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่มึจำกัด

2. การชดเชยในแต่ละวัน (The Daily Commute) เป็นการชดเชยเวลาของแต่ละบุคคลเช่น การออกเดินทางจากบ้านแต่เช้าตรู่เพื่อหลีกเลี่ยงการจราจรที่ติดขัดในช่วงเวลาเร่งด่วนถึงแม้จะทำให้เดินทางมาถึงที่ทำงานก่อนเวลาเข้าทำงานก็ตาม

3. การสูญเสีย (Trip Away) คือ การที่บุคคลต้องสูญเสียเวลาส่วนตัวไปเนื่องจากต้องรับมือกับภาระงานต่างๆ อาทิเช่น ผู้หญิงที่ต้องดูแลบุตร จะขาดเวลาส่วนตัวในการหยุดพักผ่อนไปเที่ยวหรือซื้อของใช้

4. การสันทนาการและความสุข (Recreation and Well-Being) เวลาว่างจากการทำงานนั้นถูกใช้ไปในหลากหลายรูปแบบขึ้นกับแต่ละบุคคล บ้างก็ใช้เวลาไปกับการพาครอบครัวไปเที่ยวพักผ่อน หรืออาจจะพักผ่อนอยู่กับบ้าน ออกกำลังกาย หรือเดินทางไปเยี่ยมเยียนเพื่อนฝูง และโดยปกติเวลาที่ร่างกายนั้นเหนื่อยล้าจากการทำงานก็จะต้องการเวลาและการพักผ่อน ซึ่งโดยส่วนมากแล้วการเติมพลังงานให้กับชีวิตมักจะถูกใช้ไปกับกิจกรรมสันทนาการที่ทำให้เกิดความบันเทิง ความสุข พึงพอใจ และผ่อนคลาย

5. ขอบเขต (Boundaries) ถึงแม้บุคคลจะชอบทำงานเพียงใด แต่อย่างไรก็จะมีเส้นกั้นหรือขอบเขตที่จำแนกออกเป็นคำว่า “การทำงาน” และ “ชีวิตส่วนตัว” ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานจึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างที่ทำงานและที่บ้านขึ้น

คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงาน (พรธนิภา สืบสุข. 2548) คุณลักษณะของงานที่ดีจะสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจในงานอย่างสูง เกิดความพึงพอใจในงาน (สตีนา ทวีวัฒนกิจาวร. 2548) เป็นงานที่มีการใช้ทักษะที่หลากหลาย เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจ ออกแบบการปฏิบัติงานสามารถทำงานหน่วยนั้นทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบ และได้รับทราบถึงผลที่เกิดจากการกระทำ (Hackman and Oldham, 1980) (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551) คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง การขาดงานและการลาออกจากงานอยู่ในระดับต่ำ (Hackman and Oldham, 1980)

Maslach & Leiter (2008) ได้ให้ความหมายของภาระงานไปทางเดียวกันว่า หมายถึง งานที่พนักงานทำหรือรับมือกับในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในระยะเวลาหนึ่งที่มีมากจนเกินความสามารถหรือขีดจำกัดของพนักงาน ทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณในงาน เช่น งานมีความซับซ้อนเกินไป เร่งด่วนเกินไป หรือมีความเสี่ยงเกินไป ตลอดจนการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เหมาะสมหรือต่างไปจากปกติรวมถึงขาดอุปกรณ์ทางเทคนิคด้วย หรือจะกล่าวอีกได้ว่าภาระงาน หมายถึง งานที่ต้องทำตามขอบเขตภารกิจ (Task) หน้าที่ (Duty) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับงานสำหรับแต่ละตำแหน่งที่จะต้องทำให้เสร็จ ซึ่งภาระงานแบ่งออกเป็น ภาระงานที่สามารถนับได้ (Objective) เช่น จำนวนชิ้นงานที่ได้รับมอบหมาย และภาระงานที่ไม่สามารถนับได้ (Subjective) เช่น งานบริการ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปภาระงาน หมายถึง การที่องค์การจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน การจัดให้มีการแบ่งงานกันทำ และจัดให้มีการพัฒนาระบบวิธีกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

จิรگانดา โฉมยงค์ (2547) ความก้าวหน้าและพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการทำงานแต่ละหน่วยงานมากขึ้น องค์การต่างๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อย ภายในระบบสังคมมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อความอยู่รอดและการเจริญเติบโตในอนาคต ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างต่อไปนี้

หลายหน่วยงานได้ปรับโครงสร้างขององค์การจากโครงสร้างแบบลำดับชั้นเข้าสู่ โครงสร้างระบบเครือข่าย พัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ช่วยให้ การตัดสินใจ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จึงไม่ต้องมีการตรวจสอบและ ควบคุมเป็นลำดับชั้น นอกจากนี้บุคลากรรุ่นใหม่ยังมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สูงกว่าในอดีต จึงพร้อมที่จะรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนและกลุ่มมากขึ้น

องค์การขนาดใหญ่ปรับตัวเป็นกลุ่มองค์การขนาดย่อม เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การประสานงาน การแข่งขัน และรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยที่ผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะเปลี่ยน หน้าที่จากผู้สั่งการมาเป็นผู้ฝึกสอน ผู้ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ระบบการเข้าทำงานแบบยืดหยุ่นจะถูกนำมาใช้ แรงงานบางส่วนจะสามารถทำงาน อยู่ที่บ้าน ขณะที่หลายฝ่ายสามารถเลือกเวลาเข้าทำงานและเลือกงานที่เหมาะสมได้เอง

นอกจากนี้กิจกรรมทางธุรกิจก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามการพลวัตของสังคมที่ถูกผลักดันด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นกิจกรรมทางการเงินที่ต้องกระทำต่อเนื่องตลอดทั้งวันทั้งคืน การผลิตและการตลาดต้องปรับตัว เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีหลากหลายขึ้น ช่องทางการจัดจำหน่ายจะมีมากขึ้นกว่าในอดีต เป็นต้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ จะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนต่อไป โดยมีข้อแนะนำในการเตรียมตัวเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานของตนต่อไป โดยมีข้อแนะนำในการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่ยุคสารสนเทศอย่างมั่นคง ดังต่อไปนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ติดตามการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น ตลอดจนทำความเข้าใจบทบาทของเทคโนโลยีใหม่ที่จะมีผลกระทบต่อองค์กรและในอนาคต
2. พิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและกำลังเกิดขึ้นในแต่ละหน่วยงาน โดยเฉพาะความต้องการทางด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อหาแนวโน้มความต้องการ จัดทำแผนและแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีขององค์กร
3. เตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและงบประมาณ เพื่อรองรับต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ เนื่องจากการจัดการเทคโนโลยีไม่สามารถใช้เงินซื้อหามาเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีความเข้าใจในศักยภาพและความพร้อมของบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยี

การดำเนินธุรกิจนั้นต้องอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นพื้นฐาน โดยเทคโนโลยีสารสนเทศถูกใช้ให้เป็นประโยชน์แก่องค์การในหลายด้าน ตั้งแต่ การประมวลผลงานประจำวัน การตัดสินใจของผู้จัดการ ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยส่งเสริมรูปแบบใหม่ในการสื่อสารข้อมูล และการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ปัจจุบันพัฒนาการและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งก่อให้เกิดความท้าทายแก่ผู้บริหารในอนาคตให้นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ธุรกิจ โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และวิสัยทัศน์ต่อแนวโน้มของเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถตัดสินใจนำเทคโนโลยีมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเราสามารถจำแนกผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อการทำงานขององค์กรออกเป็น 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงรูปแบบการทำงานขององค์กร เทคโนโลยีหลายอย่างได้ถูกนำเข้ามาใช้ภายในองค์กร และส่งผลให้กระบวนการในการทำงานได้เปลี่ยนรูปแบบไป ตัวอย่างเช่น การนำเอาเทคโนโลยีไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Mail) เข้ามาใช้ภายในองค์กร ทำให้การส่งข่าวสารไม่ต้องใช้พนักงานเดินหนังสืออีกต่อไป ตลอดจนลดการใช้กระดาษที่ต้องพิมพ์ข่าวสาร และสามารถส่งข่าวสารไปถึงบุคคลที่ต้องการได้เป็นจำนวนมาก และรวดเร็ว หรือเทคโนโลยีสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) ที่เปลี่ยนรูปแบบของกระบวนการทำงานและประสานงานของผู้บริหารในระดับต่างๆ ขององค์กร

2. การสนับสนุนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์โดยเทคโนโลยีสารสนเทศผลิตสารสนเทศที่สำคัญให้แก่ผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจและการสร้างความได้เปรียบเหนือกว่าคู่แข่ง โดยอนาคตการแข่งขันในแต่ละอุตสาหกรรมจะมีความรุนแรงมากขึ้น การบริหารงานของผู้บริหารที่อาศัยเพียงประสบการณ์และโชคชะตาอาจจะไม่เพียงพอ แต่ถ้าผู้บริหารมีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพมาประกอบในการตัดสินใจ ก็จะสามารถแก้ไขปัญหาและบริหารงานได้มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้นผู้บริหารในอนาคตจะต้องสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสร้างสารสนเทศที่ดีให้กับตนเองและองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เครื่องมือในการทำงาน เทคโนโลยีถูกนำเข้ามาใช้ภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานคล่องตัว และมีประสิทธิภาพเราจะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถที่จะนำมาประยุกต์ในหลายๆ ด้าน โดยเทคโนโลยีจะช่วยเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้กระทั่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของแรงงาน และวัสดุสิ้นเปลืองต่างๆลง แต่ยังคงรักษา หรือเพิ่มคุณภาพในการทำงานหรือการให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นที่แน่นอนว่าเทคโนโลยีจะถูกนำเข้ามาใช้ในการเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินขององค์กรมากขึ้นในอนาคต

4. การเพิ่มผลผลิตของงาน โดยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล หรือ PC ถูกพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนการใช้งานสะดวกและไม่ซับซ้อน เหมือนอย่างคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ นอกจากนี้ในท้องตลาดยังมีชุดคำสั่งประยุกต์ (Application Software) อีกมากมายที่สามารถใช้งานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และผลผลิตของงานได้อย่างมาก และเมื่อต่อคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลเข้ากับระบบเครือข่าย ก็จะทำให้องค์กรสามารถรับส่งข้อมูลและข่าวสารจากทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ อีกด้วย ดังนั้นในอนาคตคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลจะกลายเป็นเครื่องมือหลักของพนักงานและผู้บริหารขององค์กร

5. เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารในช่วงแรกของการนำคอมพิวเตอร์มาใช้งานทางธุรกิจ คอมพิวเตอร์จะถูกใช้เป็นเพียงอุปกรณ์หลักที่ช่วยในการเก็บและคำนวณข้อมูลต่างๆเท่านั้น ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ได้ถูกพัฒนาให้มีศักยภาพจากทั้งภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กร โดยไม่จำกัดขอบเขตว่าผู้ใช้จะอยู่ห่างไกลกันเท่าใด ปัจจุบันผู้ใช้สามารถติดต่อเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน ได้จากทุกหนทุกแห่งทั่วโลก คอมพิวเตอร์จึงมีบทบาทที่สำคัญมากกว่าการเป็นเครื่องที่เก็บและประมวลผลข้อมูลเหมือนอย่างในอดีต

แนวโน้มของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรแสดงให้เห็นได้ว่าในอนาคตผู้ที่จะเป็นนักบริหารและนักวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จจะต้องไม่เพียงแต่รู้จักคอมพิวเตอร์ แต่จะต้องสามารถใช้คอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้บริหารในอนาคตจะต้องรู้จักการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับงานของตนเอง มีความคิดในการที่จะสร้างระบบสารสนเทศที่ตนเองต้องการ เพื่อช่วยในการตัดสินใจในภาวะที่มีการแข่งขันสูง ทำให้การบริหารของตนเองมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จอย่างสูงสุด ขณะที่นักวิชาชีพจะใช้ระบบสารสนเทศในการรวบรวม และประมวลผล และจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการค้นหาและตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ผ่านระบบเครือข่ายอย่างถูกต้องและรวดเร็ว โดยมีแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีในอนาคตขององค์กรดังนี้

1. คอมพิวเตอร์ (Computer) ปัจจุบันคอมพิวเตอร์ได้พัฒนาไปจากยุคแรกที่เครื่องมีขนาดใหญ่ทำงานได้ช้า ความสามารถต่ำ และใช้พลังงานสูง เป็นการใช้เทคโนโลยีวงจรรวมขนาดใหญ่ (Very Large Scale Integrated Circuit, VLSI) ในการผลิตไมโครโปรเซสเซอร์ (Microprocessor) ทำ

ให้ประสิทธิภาพของส่วนประมวลผลของเครื่องพัฒนาขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังได้มีการพัฒนาหน่วยความจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นแต่มีราคาถูกลง ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลในปัจจุบัน โดยที่คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลในขณะนี้มีความสามารถเท่าเทียมหรือมากกว่ากับเครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ในสมัยก่อน ตลอดจนการนำคอมพิวเตอร์ชนิดลดชุดคำสั่ง (Reduced Instruction Set Computer) หรือ RISC มาใช้ในการออกแบบหน่วยประมวลผล ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถทำงานได้เร็วขึ้น โดยใช้คำสั่งพื้นฐานง่าย ๆ นอกจากนี้พัฒนาการและการประยุกต์ความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทั้งสาขาวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลให้เครื่องคอมพิวเตอร์มีการประมวลผลตามหลักเหตุผลของมนุษย์หรือระบบปัญญาประดิษฐ์

2. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence ; AI) เป็นการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความสามารถที่จะคิดแก้ปัญหา และให้เหตุผลได้เหมือนอย่างการใช้ภูมิปัญญาของมนุษย์จริง ปัจจุบันที่นักวิทยาศาสตร์ในหลายสาขาวิชาได้ศึกษาและทดลองที่จะพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้สามารถทำงานที่มีเหตุผล โดยการเลียนแบบการทำงานของสมองมนุษย์ ซึ่งความรู้ทางด้านนี้ถ้าได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานต่างๆ อย่างมากมาย เช่น ระบบผู้เชี่ยวชาญเป็นระบบคอมพิวเตอร์ที่ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างผู้เชี่ยวชาญ และหุ่นยนต์ (Robotics) เป็นการพัฒนาลังประดิษฐ์ให้สามารถปฏิบัติงาน และใช้ทักษะการเคลื่อนไหวได้ใกล้เคียงกับการทำงานของมนุษย์ เป็นต้น

3. ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร (Executive Information System; EIS) เป็นการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สนับสนุนในงานระดับวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยที่ EIS จะถูกนำมาใช้คำแนะนำผู้บริหารในการตัดสินใจ เมื่อประสบปัญหาแบบไม่มีโครงสร้างหรือกึ่งโครงสร้าง โดย EIS เป็นระบบที่พัฒนาขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการที่พิเศษของผู้บริหารในด้านต่างๆ เช่น สถานการณ์ต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสถานะของกลุ่มแข่งขันด้วย โดยที่ระบบจะต้องมีความละเอียดอ่อนตลอดจนง่ายต่อการใช้งาน เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงจำนวนมากไม่เคยชินกับการคิดต่อและสั่งงานโดยตรงกับระบบคอมพิวเตอร์

4. การจดจำเสียง (Voice Recognition) เป็นความพยายามของนักวิทยาศาสตร์ที่จะทำให้คอมพิวเตอร์จดจำเสียงของผู้ใช้ ปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีสาขานี้ยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่นักวิทยาศาสตร์ต้องการ ถ้าในอนาคตนักวิทยาศาสตร์ประสบความสำเร็จในการนำความรู้ต่างๆ มาใช้สร้างระบบการจดจำเสียงก็จะสามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างมหาศาลแก่การใช้งานคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยที่ผู้ใช้จะสามารถออกคำสั่งและตอบโต้กับคอมพิวเตอร์แทนการกดแป้นพิมพ์ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใช้ที่ไม่เคยชินกับการใช้คอมพิวเตอร์ให้สามารถปรับตัวเข้ากับระบบได้ง่าย เช่น ระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูง การสั่งงานระบบฐานข้อมูลต่างๆ และระบบรักษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความปลอดภัยของข้อมูล เป็นต้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และขยายคุณค่าเพิ่มของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อธุรกิจ

5. การแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Data Interchange ; EDI) เป็นการส่งข้อมูลหรือข่าวสารจากระบบคอมพิวเตอร์หนึ่งไปสู่ระบบคอมพิวเตอร์อื่น โดยผ่านทางระบบสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การส่งคำสั่งซื้อไปยังผู้ขายโดยตรง ปัจจุบันระบบแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์กำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพราะช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของแต่ละองค์การลง โดยองค์การจะสามารถส่งและรับสารสนเทศในการดำเนินธุรกิจ เช่น ใบสั่งซื้อและใบตอบรับผ่านระบบสื่อสารโทรคมนาคมที่มีอยู่ ทำให้ทั้งผู้ส่งและผู้รับข้อมูลไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง

6. เส้นใยแก้วนำแสง (Fiber Optics) เป็นตัวกลางที่สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยการส่งสัญญาณแสงผ่านเส้นใยแก้วนำแสงที่มัดรวมกัน การนำเส้นใยแก้วนำแสงมาใช้ในการสื่อสารก่อให้เกิดแนวความคิดเกี่ยวกับ "ทางด่วนข้อมูล (Information Superhighway)" นี้จะเชื่อมโยงระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์เข้าด้วยกัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใช้ได้มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและสารสนเทศต่างๆ ได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ปัจจุบันเทคโนโลยีเส้นใยแก้วนำแสงได้ส่งผลกระทบต่อวงการสื่อสารมวลชนและการค้าขายสินค้าผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์

7. อินเทอร์เน็ต (Internet) เป็นเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงไปทั่วโลก มีผู้ใช้งานหลายล้านคน และกำลังได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนค้นหาข้อมูลจากห้องสมุดต่างๆ ได้ ในปัจจุบันได้มีหลายสถาบันให้ประเทศไทยที่เชื่อมระบบคอมพิวเตอร์กับเครือข่ายนี้ เช่น ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (Nectec) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย เป็นต้น

8. ระบบเครือข่าย (Networking System) โดยเฉพาะระบบเครือข่ายเฉพาะพื้นที่ (Local Area Network, LAN) เป็นระบบสื่อสารเครือข่ายที่ใช้ในระยะทางที่กำหนด ส่วนใหญ่จะภายในอาคารหรือในหน่วยงาน LAN จะมีส่วนช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลให้สูงขึ้น รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การใช้ข้อมูลร่วมกัน และการเพิ่มความเร็วในการติดต่อสื่อสาร นอกจากนี้ระบบเครือข่ายของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลยังผลักดันให้เกิดการกระจายความรับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศไปยังผู้ใช้งานมากกว่าในอดีต

9. การประชุมทางไกล (Teleconference) เป็นการนำเทคโนโลยีสาขาต่างๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายโทรทัศน์ และระบบสื่อสารโทรคมนาคมผสมผสาน เพื่อใช้สนับสนุนในการประชุมมีประสิทธิภาพ โดยผู้เข้าร่วมประชุมไม่จำเป็นต้องอยู่ในห้องประชุมและพื้นที่เดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ประหยัดเวลาในการเดินทาง โดยเฉพาะในสภาวะการจราจรที่ติดขัด ตลอดจนผู้เข้าร่วมประชุมอยู่ในเขตที่ห่างไกลกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. โทรทัศน์ตามสายและผ่านดาวเทียม (Cable and Sattelite TV) การส่งสัญญาณ โทรทัศน์ผ่านสื่อต่างๆไปยังผู้ชมจะมีผลทำให้ข้อมูลข่าวสารสามารถแพร่ไปได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมพื้นที่กว้างขึ้น โดยที่ผู้ชมสามารถเข้าถึงข้อมูลจากสื่อต่างๆ ได้มากขึ้นส่งผลให้ผู้ชมรายการมีทางเลือกมากขึ้นและสามารถตัดสินใจในทางเลือกต่าง ๆ ได้เหมาะสมขึ้น

11. เทคโนโลยีมัลติมีเดีย (Multimedia Technology) เป็นการนำเอาคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์มาจัดเก็บข้อมูล หรือข่าวสารในลักษณะที่แตกต่างกันทั้งรูปภาพ ข้อความ เสียง โดยสามารถเรียกกลับมาใช้เป็นภาพเคลื่อนไหวได้ และยังสามารถโต้ตอบกับผู้ใช้ด้วยการประยุกต์เข้ากับความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์

12. การใช้คอมพิวเตอร์ในการฝึกอบรม (Computer Based Training) เป็นการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ หรือการนำเอาคอมพิวเตอร์มาช่วยในด้านการเรียนการสอนที่เรียกว่า "คอมพิวเตอร์ช่วยการสอน (Computer Assisted Instruction) หรือ CAI" การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการสอนเปิดช่องทางใหม่ในการเรียนรู้ โดยส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนรู้ตลอดจนปรัชญาการเรียนรู้ด้วยตนเอง

13. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการออกแบบ (Computer Aided Design; CAD) เป็นการนำเอาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และระบบข้อมูลเข้ามาช่วยในการออกแบบผลิตภัณฑ์ รวมทั้งรูปแบบหีบห่อของผลิตภัณฑ์หรือการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยทางด้าน การออกแบบวิศวกรรม และสถาปัตยกรรมให้มีความเหมาะสมกับความต้องการและความเป็นจริง ตลอดจนช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานในการออกแบบ โดยเฉพาะในเรื่องของเวลา การแก้ไข และการจัดเก็บแบบ

14. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการผลิต (Computer Aided Manufacturing ; CAM) เป็นการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการผลิตสินค้าในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากระบบคอมพิวเตอร์จะมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ในการทำงานที่ซ้ำกัน ตลอดจนสามารถตรวจสอบรายละเอียดและข้อผิดพลาดของผลิตภัณฑ์ได้ตามมาตรฐานที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยประหยัดระยะเวลาและแรงงาน ประการสำคัญช่วยให้คุณภาพของผลิตภัณฑ์มีความสม่ำเสมอตามที่กำหนด

15. ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (Geographic Information System; GIS) เป็นการนำเอาระบบคอมพิวเตอร์ทางด้านรูปภาพ (Graphics) และข้อมูลทางภูมิศาสตร์มาจัดทำแผนที่ในบริเวณที่สนใจ GIS สามารถนำมาประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินกิจการต่างๆ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การกำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศและท้องถิ่น การวางแผนทางการตลาด การบริหารการขนส่ง การสำรวจและวางแผนป้องกันธรรมชาติ การช่วยเหลือและกู้ภัย เป็นต้น

ปัจจุบันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีบทบาทที่สำคัญต่อวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้สร้างการเปลี่ยนแปลงและโอกาสให้แก่องค์กร เช่น เปลี่ยนโครงสร้างความสัมพันธ์และการแข่งขันในอุตสาหกรรม ปรับโครงสร้างการดำเนินงานของ

องค์การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและบริการ เป็นต้นเนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดรูปแบบใหม่ในการติดต่อสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำให้มีการพัฒนาและกระจายตัวของภูมิปัญญา ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยี โดยที่ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับองค์การดังต่อไปนี้

1. ทำความเข้าใจต่อบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีต่อธุรกิจปัจจุบัน
2. ระบบสารสนเทศเกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลขององค์การ
3. วางแผนที่จะสร้างและพัฒนาระบบ

โดยที่การเตรียมงานเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศขององค์การประสบความสำเร็จ ควรประกอบด้วย การเตรียมการในด้านต่อไปนี้

1. บุคลากร การเตรียมบุคลากรให้พร้อมเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะสร้างและพัฒนา ตลอดจนการใช้งานระบบสารสนเทศเมื่อจัดสร้างเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่ต้องจัดเตรียมควรเป็นทั้งระดับผู้บริหาร นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักวิชาชีพเฉพาะ และพนักงานปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ทักษะ และความเข้าใจในขีดความสามารถและศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการจัดฝึกอบรมหรือบรรยายพิเศษ รวมทั้งการสรรหาบุคลากรทางสารสนเทศให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของหน่วยงาน

2. งบประมาณ เตรียมกำหนดจำนวนเงินและวางแผนทางการเงินที่จะมาพัฒนาระบบสารสนเทศให้เพียงพอกับแผนที่วางไว้ ตลอดจนจัดทำงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีขององค์การอาจจะล้ำสมัย และสูญเสียความสามารถในการแข่งขันในระยะเวลาสั้น

3. การวางแผน ผู้บริหารต้องจัดทำแผนการจัดสร้างหรือพัฒนาระบบทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งอาจจะต้องมีการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งอาจจะประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ใช้ นักออกแบบระบบ และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาปฏิบัติงานร่วมกัน

องค์การที่เจริญเติบโตในอนาคตต้องสามารถประยุกต์เทคโนโลยีเข้าไปในโครงสร้างการบริหารงาน และการติดต่อสื่อสาร โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเปรียบเสมือนเส้นประสาทของธุรกิจ แต่การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและบุคลากรมากกว่าการเพิ่มประสิทธิภาพ หรือการลดขั้นตอนในการทำงาน การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศจะเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เช่น การไหลเวียนของข้อมูลผ่านขอบเขตขององค์การและเขตแดนของประเทศ การติดตามผลและตรวจสอบการทำงานกับความเป็นส่วนตัวของพนักงาน การทุจริตหรือฉ้อโกงในระบบเครือข่าย การก่อนการร้ายหรือการโจรกรรมซึ่งผู้บริหารจะต้องติดตามทำความเข้าใจในศักยภาพและผลกระทบของเทคโนโลยีที่มีต่อองค์การและสังคม เพื่อให้เลือกใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและก่อให้เกิดผลกระทบในด้านลบน้อยที่สุดต่อองค์การและสังคมแวดล้อม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Laudon (2000 อ้างถึงใน รัชย์ชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. 2552) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องระบบสารสนเทศ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ในสาขาวิชาการต่างๆ ดังนั้น ระบบสารสนเทศจึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ (Multidisciplinary field) ดังนั้น จึงแบ่งการศึกษาระบบสารสนเทศออกเป็น 3 แนวคิด ได้แก่

1. ด้านเทคนิค (Technical Approach) จะเน้นเรื่องเทคโนโลยีด้านกายภาพและความสามารถใน ด้านเทคนิคของระบบเป็นสำคัญ

2. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Approach) จะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมการบริหาร รวมทั้งนโยบายขององค์กร ระบบสารสนเทศที่ต้องการพัฒนาและมีการบำรุงรักษาในระยะยาว หากใช้ด้าน เทคนิคเพียงอย่างเดียว ระบบสารสนเทศอาจจะไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

3. ด้านเทคนิคและสังคม (Sociotechnical Systems) เป็นการผสมผสาน ด้านเทคนิค และด้านพฤติกรรมเข้าด้วยกัน หลักเกี่ยวกับการใช้ความรู้ด้านเทคโนโลยีเพียงด้านเดียวมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดดุลยภาพระหว่างความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน มี องค์ประกอบที่สำคัญ คือ งาน คน โครงสร้าง และเทคโนโลยี

ชวลิต ประภวานนท์ (2541) ได้อธิบายว่าการจัดโครงสร้างของสารสนเทศ โดยแบ่ง ตามลำดับการนำใช้งาน สามารถแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในการวางแผนนโยบายกลยุทธ์ และการตัดสินใจ ของผู้บริหารระดับสูง

2. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในส่วนยุทธวิธีในการวางแผนการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจของผู้บริหารระดับกลาง

3. ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการในระดับปฏิบัติการ และการควบคุมในขั้นตอนนี้ ผู้บริหารระดับล่างจะเป็นผู้ใช้สารสนเทศเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น สารสนเทศในการผลิตของ โรงงานอุตสาหกรรม และการควบคุมคุณภาพของสินค้าที่ได้จากกระบวนการผลิต

4. ระบบสารสนเทศที่ได้จากการประมวลผล ในขั้นตอนนี้พนักงานจะต้องมีการเก็บรวบรวม ข้อมูลและป้อนข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศออกมาเสนอต่อผู้บริหาร เป้าหมายของระบบสารสนเทศ

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ และจากความเห็นของนักวิชาการ ทำให้ผู้วิจัยพอสรุป การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี หมายถึง การที่นำเทคโนโลยีเข้ามาเอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้พนักงานใน องค์กรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และมีการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยอาศัยเทคโนโลยี การจัด สิ่งอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในองค์กร

บวร เทศารินทร์ (2550) ในสังคมปัจจุบันเราสามารถใช่ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยปฏิบัติงานใน ด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานสำนักงาน ปัจจุบันสำนักงานส่วนมากได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ความถูกต้องและสามารถทำเอกสารเข้าได้เป็นจำนวนมาก เป็นต้น ผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด โทรศัพท์ แฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น

2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่งนำระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System-MIS) เข้ามาช่วยจัดการงานด้านการผลิต การสั่งซื้อ การพัสดุ การเงิน บุคลากร ออกแบบผลิตภัณฑ์ และงานด้านอื่นๆ ทั้งโรงงานขนาดใหญ่และขนาดย่อม แม้แต่อุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น อุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ อุตสาหกรรมการพิมพ์

3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการเงินและการพาณิชย์ สถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร ได้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบของ ATM เพื่ออำนวยความสะดวกในการฝาก ถอน โอนเงิน ในส่วนของงานประจำของธนาคาร ต่างก็นำคอมพิวเตอร์ระบบออนไลน์ และออฟไลน์ เข้ามาช่วยปฏิบัติงาน ทำให้การเชื่อมโยง ข้อมูลธนาคารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว เชื่อมโยงกับสาขาอื่น หรือสำนักงานใหญ่ได้

4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการบริหารการสื่อสาร ได้แก่ สารสนเทศระบบออนไลน์ ดาวเทียม และโครงข่ายบริการสื่อสารร่วมระบบดิจิทัล เป็นต้น

5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านสาธารณสุข เช่น การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเก็บข้อมูลยา การรักษาพยาบาล การคิดเงิน เก็บข้อมูลของคนไข้ วินิจฉัยโรค รวมถึงแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านการฝึกอบรมและการศึกษา ได้แก่ การนำเอาบทเรียนมาบรรจุไว้ในคอมพิวเตอร์ การจัดการศึกษาทางไกลตั้งแต่ แบบง่ายๆ เช่น การใช้วิทยุ โทรทัศน์ ออกอากาศให้ผู้เรียนศึกษาเอง ตามเวลาที่ออกอากาศ การใช้ระบบแพร่ภาพทางดาวเทียม หรือการใช้ระบบประชุมทางไกล การให้บริการนักเรียนนักศึกษาค้นหาข้อมูลบนระบบเครือข่าย การนำมาใช้ในการให้บริการงานห้องสมุด เป็นต้น โดยพื้นฐานของเทคโนโลยีสารสนเทศย่อมมีประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ แต่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของสังคมสมัยใหม่ ซึ่งลักษณะเด่นของเทคโนโลยีสารสนเทศ มีดังนี้ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำเนินการในหน่วยงานต่างๆ ปัจจุบันทุกหน่วยงานต่างพัฒนาระบบรวบรวมจัดเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาใช้ในองค์กรของตน เช่น ระบบทะเบียนราษฎร์ของกรมการปกครอง ระบบเวชระเบียนในโรงพยาบาล ระบบการจัดเก็บข้อมูลภาษี เป็นต้น องค์กรทุกระดับเห็นความสำคัญที่จะนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มผลผลิตลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ในการประกอบการ ทางเศรษฐกิจการค้าและอุตสาหกรรม จำเป็นต้องหาวิธีในการเพิ่มผลผลิตลดต้นทุนและเพิ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพในการทำงาน คอมพิวเตอร์และระบบสื่อสารเข้ามาช่วยทำให้เกิดระบบอัตโนมัติ เราสามารถฝาก ถอนเงินสดผ่านเครื่องเอทีเอ็ม ได้ตลอดเวลา ธนาคารสามารถให้บริการได้ดีขึ้น ทำให้การบริการโดยรวมมีประสิทธิภาพ ระบบการจัดการทุกแห่งต้องการใช้ข้อมูลเพื่อการดำเนินการและการตัดสินใจ ระบบธุรกิจจึงใช้เครื่องมือเหล่านี้ช่วยในการทำงาน เช่น ใช้ระบบในการจัดเก็บเงินสดของตัวเครื่องบิน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง สภาพที่เหมาะสมต่อการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย ความสุข และความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถลดต้นทุนจากการจ้างงาน การขาดงานของพนักงาน สามารถเพิ่มผลผลิต และมีความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน

2.2.1 ความหมายของสมดุลในชีวิตและการทำงาน

มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของสมดุลในชีวิตและการทำงาน ในมุมมองที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป อาทิเช่น ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคล ซึ่งก็คือความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงานกิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆและบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ในขณะที่สำนักงาน ก.พ. (2548 อ้างใน ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ: 2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานคือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม สำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ตลอดจน Greenhaus Collins and Shaw (2003) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวว่า คือการที่แต่ละคนให้ความผูกพัน ความพึงพอใจในบทบาทของงานและบทบาทของครอบครัวเท่าๆกัน

ในขณะที่ Hutton (2005) ได้ให้ความหมายของสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไว้ในมิติของความพึงพอใจคือ เป็นระดับของความพึงพอใจของการมีส่วนร่วมในงานและในครอบครัวอย่างสมดุล หรือการมีบทบาทที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสมในชีวิตของแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ความสมดุลระหว่างครอบครัวกับการทำงานนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของควมมีคุณภาพหรือยังคงไว้ซึ่งความรู้สึกของการอยู่ร่วมกันอย่างกลมกลืนของชีวิต หรือ Voydanoff (2005) ที่ได้ให้ความหมายของสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวโดยมองในมุมมองทรัพยากรของงานและทรัพยากรของครอบครัว (Work and Family Resources) ว่ามีความเพียงพอกับความต้องการจากงานและความต้องการจากครอบครัว (Work and Family Demand) หรือไม่ กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินว่าทรัพยากรของครอบครัวเพียงพอ

เอกสาร (Work and Family Demand) หรือ ไม่ กล่าวได้ว่าเป็นการประเมินว่าทรัพยากรของครอบครัวเพียงพอ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับความต้องการจากงาน และทรัพยากรของงานเพียงพอกับ ความต้องการจากครอบครัวหรือไม่ โดยต้องเกิดประสิทธิภาพทั้งสองฝ่าย การประเมินจะมุ่งให้ความสนใจในความกลมกลืนระหว่างกัน ความมีคุณภาพและการรวมกัน (Harmony Equilibrium and Integration) ของการทำงานและชีวิตครอบครัว

Anonymous (2005) กล่าวว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงาน คือ การที่บุคคลสามารถควบคุมปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ในสถานที่ทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้ตามที่คาดหวัง ซึ่งจะบรรลุผลเมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตน และจะเกิดเป็นผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคคล องค์กรและสังคมเมื่อชีวิตส่วนตัวและงานของบุคคลนั้นเกิดความสมดุล

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานอาจมีความหมายได้หลากหลายตามแต่ผู้นิยามจะกำหนดให้เหมาะสมในแต่ละบริบทขององค์กรหรือสภาวการณ์นั้นๆ แต่จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการที่บุคคลสามารถจัดการหรือควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินชีวิตทั้งในเรื่องของภาระงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอกับความต้องการของตนเองในด้านต่างๆ เกิดเป็นความสุข ความพึงพอใจ และปราศจากความขัดแย้ง

2.2.2 แนวคิดและองค์ประกอบของสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากความหมายของสมดุลในชีวิตและการทำงาน จะเห็นได้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการหาจุดที่พอเหมาะและสมดุลกันระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวในด้านอื่นๆ ซึ่งมีนักวิจัยได้ทำการกล่าวถึงองค์ประกอบของสมดุลในชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกันออกไปโดย Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตและการทำงานว่ามีด้วยกัน 3 ลักษณะคือ

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญ การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงาน และหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม
2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ ระดับความยินดีเต็มใจ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานที่สมดุลกันของบุคคล
3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ระดับความรู้สึกที่พึงพอใจ หรือความรู้สึกทางบวกที่บุคคลได้รับจากการทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานและหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากภาระงาน ในระดับที่ใกล้เคียงและมีความสมดุลซึ่งกันและกัน

ซึ่งจะมีการวัดความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้โดยวัดในเรื่องของความเท่ากันของเวลา (จำนวนเวลาที่ใช้ไปกับงานและจำนวนเวลาที่ใช้ไปกับกิจกรรมอื่นที่นอกเหนือจากงาน) การมีส่วนร่วม (การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานและการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงาน) และความพึงพอใจระหว่างครอบครัวและชีวิต (ความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจที่มีต่อชีวิตด้านอื่นที่นอกเหนือจากงาน) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง -1 ถึง 1 เพื่อบ่งบอกถึงระดับ

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคคลนั้นๆ หากค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับศูนย์หมายถึง เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน แต่หากค่าสัมประสิทธิ์ออกมาเป็นบวก แสดงว่าไม่มีความสมดุลในด้านการทำงาน ในขณะที่หากค่าสัมประสิทธิ์ออกมาเป็นลบ แสดงว่าไม่มีความสมดุลในด้านของชีวิตด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการทำงาน

Frone et al. (1992) กล่าวถึงสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ประกอบด้วยสองลักษณะดังนี้

1. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict) เป็นความขัดแย้งระหว่างบทบาทในความกดดันจากงานและครอบครัวที่ไม่สามารถทำได้อย่างที่คาดหวังไว้ ซึ่งมีสองทิศทางคือ

1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบจากการทำงานที่เข้าไปมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของครอบครัว

1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Conflict) คือ สถานการณ์ด้านลบที่เกิดจากครอบครัวและเข้าไปมีผลกระทบต่อการทำงาน

2. การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Facilitation) คือ การมีส่วนร่วมที่ทำงานหรือที่บ้าน อันเกิดจากประสบการณ์ ทักษะและ โอกาสที่ได้รับเพื่อพัฒนาชีวิตครอบครัวหรือการทำงานให้ดีขึ้น โดยจะมีด้วยกันสองทิศทางคือ

2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Facilitation) คือ สถานการณ์ด้านบวกที่งานสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่ครอบครัว

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Facilitation) คือ สถานการณ์ด้านบวกที่ครอบครัวสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่งาน

Voydanoff (2005) ได้นำเอาเรื่องของความเหมาะสมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเข้ามาร่วมพิจารณาความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวว่า บุคคลจะทำการประเมินทรัพยากรในการทำงานว่าสามารถตอบสนองอุปสงค์ของครอบครัว และทรัพยากรของครอบครัวสามารถตอบสนองอุปสงค์ของงานได้อย่างเพียงพอหรือไม่ หากปริมาณของอุปสงค์และทรัพยากรไม่เหมาะสมกันจะทำให้เกิด ความไม่สมดุลระหว่างงานและครอบครัว จนนำไปสู่ความขัดแย้ง ระหว่างงานกับครอบครัว แต่หากบุคคลมีปริมาณอุปสงค์และทรัพยากรที่เหมาะสมกับงานและชีวิตจะเกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นสามารถแบ่งความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวตามแนวคิดของ Voydanoff ออกได้เป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. ความต้องการที่เกิดจากงาน (Work Demand) แบ่งออกเป็นความต้องการที่เกิดจากงานที่มีพื้นฐานในเรื่องของเวลา ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานปกติ ชั่วโมงการทำงานนอกเวลาและตารางการทำงานแบบพิเศษ และความต้องการที่เกิดจากงานซึ่งทำให้เกิดความเครียด ได้แก่ ภาระงาน

2. ความต้องการที่เกิดจากครอบครัว (Family Demand) แบ่งออกเป็นความต้องการของครอบครัวที่มีพื้นฐานในเรื่องของเวลา ได้แก่ เวลาในการดูแลบุตร เวลาในการดูแลผู้ป่วยและผู้สูงอายุ

เวลาในการทำงานบ้าน และความต้องการที่เกิดจากครอบครัวซึ่งทำให้เกิดจากความเครียด ได้แก่ ความต้องการจากคู่สมรส ความต้องการจากบุตร

3. ทรัพยากรที่มีในงาน (Work Resource) แบ่งออกเป็น ทรัพยากรที่ทำให้เกิดอำนาจการทำให้เกิดทักษะและการพัฒนาความสามารถในงาน โดยการให้การสนับสนุนทางสังคมทรัพยากรรูปแบบนี้จะให้การสนับสนุนช่วยเหลือครอบครัว โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลผ่านขอบเขตของงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ทรัพยากรที่มีในงานยังประกอบไปด้วยรางวัลทางใจ เป็นสิ่งที่จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและอึดใจให้กับแต่ละบุคคล ซึ่งจะถ่ายทอดสู่การใช้ชีวิตของครอบครัว เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาในเชิงบวกให้มีอารมณ์ดีและมีความกระตือรือร้น ได้แก่ ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับ

4. ทรัพยากรที่มีในครอบครัว (Family Resource) แบ่งออกเป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดอำนาจการทำให้เกิดทักษะ และการพัฒนาความสามารถในครอบครัวและนำไปสนับสนุนช่วยเหลือในชีวิตการทำงาน โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านขอบเขตของครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนจากคู่สมรส จากที่ญาติพี่น้อง และ รางวัลทางใจเป็นอีกหนึ่งทรัพยากรที่มีในครอบครัวอันจะช่วยเพิ่มความมั่นใจ และอึดใจให้กับแต่ละบุคคล ซึ่งจะถ่ายทอดไปสู่ชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการจิตวิทยาในเชิงบวกให้มีอารมณ์ดีและมีความสุข ได้แก่ รางวัลที่ได้จากพ่อแม่ หรือครอบครัว

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้องค์ประกอบของสมดุลในชีวิตและการทำงานตามแนวคิดของ Greenhaus et al. (2003) อันประกอบไปด้วย สมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยตรง อีกทั้งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

2.2.3 แนวทางในการเสริมสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน

การสร้างความสำเร็จด้วยการสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานสามารถทำได้ดังนี้ (ปณิดา ชุมแก้ว. 2553)

1. เสริมสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในเรื่องลำดับความสำคัญของเป้าหมายธุรกิจและส่งเสริมให้พนักงานพิจารณาความสำคัญของเป้าหมายของชีวิตส่วนตัวด้วย การทำงานในองค์การจะต้องบรรลุผลสำเร็จ โดยพนักงานนั้น จะต้องไม่อ้างถึงเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมาเป็นสาเหตุให้งานของบริษัทต้องล่าช้าลง หรือในทางกลับกันต้องไม่อ้างว่าบริษัทใช้ทำงานมากไปจนไม่มีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัว และในขณะเดียวกันก็ให้พนักงานมีความชัดเจนในเป้าหมายของชีวิตครอบครัวด้วยและเมื่อตระหนักถึงเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งสองด้านเราจะจัดการกับแผนงานและวิธีการทำงานเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความพึงพอใจ

2. ตระหนักและให้การสนับสนุนพนักงานในฐานะคนๆหนึ่งด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานได้ โดยพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการและสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน

3. พยายามค้นหาวิธีการที่ทำให้งานสำเร็จได้ ผู้จัดการควรรู้ว่ากระบวนการในการทำงานนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและออกแบบใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆได้

นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ทั้ง 3 ประการที่ได้กล่าวไปแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กรได้แก่

1. มอบเป้าหมายในการทำงานที่มีความชัดเจนแก่พนักงาน แต่ต้องให้อิสระแก่พนักงานพอควรในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น
2. ให้ความสำคัญกับผลงานมากกว่าวิธีการทำงาน
3. ทำความรู้จักกับพนักงานและเพื่อนร่วมงานในเรื่องส่วนตัวให้มากขึ้น
4. สนับสนุนให้พนักงานค้นหาวิธีการการทำงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายได้
5. การทำงานโดยใช้ระบบสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการเช่น การลดต้นทุนทางด้านสถานที่ทำงาน อัตราผลผลิตของพนักงานที่สูงขึ้น พนักงานมีความจงรักภักดี และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตลอดจนช่วยลดอัตราการลาออก
6. มีตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่จะช่วยให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อาทิเช่น พนักงานไม่ต้องเข้าทำงานตามตารางเวลา 9 โมงเช้าถึง 5 โมงเย็น เพียงแต่มุ่งเน้นให้พนักงานทำงานให้ครบตามจำนวนเวลาเช่น 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งนโยบายเหล่านี้จะช่วยให้พนักงานสามารถเลือกทำงานในช่วงเวลาที่ตนเองสะดวก แล้วนำเอาเวลาที่เหลือไปใช้กับครอบครัว และเพื่อนฝูงจนทำให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้

2.3 ประวัติความเป็นมาของฟาสต์ฟู้ดในประเทศไทย

2.3.1 ต้นกำเนิดอาหารฟาสต์ฟู้ด

อาหารฟาสต์ฟู้ดที่รู้จักกันในปัจจุบัน ถือกำเนิดมาจากประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อปี พ.ศ.2473 (วนิดา อยู่ประพัฒน์, 2547) ในระยะแรกผู้ประกอบการเริ่มธุรกิจประเภทนี้ โดยการคิดค้นสูตรอาหารขนม

และเครื่องดื่มส่งขายตามสถานที่ทำงาน ซึ่งสภาพเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกาในขณะนั้นกำลังอยู่ในยุค
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่การปฏิวัติสังคมอุตสาหกรรม สภาพเศรษฐกิจในเมืองใหญ่มีการขยายตัวทางด้านธุรกิจอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทางวัตถุเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้คนหลั่งไหลเข้ามาเผชิญชีวิตในเมืองใหญ่ ดังนั้นจุดศูนย์กลางของเมืองสำคัญๆ จึงเต็มไปด้วยผู้คนที่อยู่กันอย่างแออัด ทำให้ทุกชีวิตต้องใช้เวลาในแต่ละนาที่อย่างมีคุณค่า ด้วยภาวะกดดันดังกล่าว ทำให้การบริการอาหารแบบรวดเร็วนี้ ก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และได้รับความนิยมอย่างรวดเร็ว เมื่อธุรกิจดังกล่าวได้รับความนิยม ภาวะการแข่งขันจึงเกิดขึ้น ผู้ประกอบการแต่ละรายพยายามพัฒนารูปแบบอาหาร เครื่องดื่ม บริการ รวมทั้งจุดเด่นต่างๆ มาเป็นเอกลักษณ์ของร้าน

ความสำเร็จของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในสหรัฐอเมริกา มีปัจจัยต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ธุรกิจดังกล่าวได้รับความนิยมในสหรัฐอเมริกา ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระบบครอบครัวเป็นครอบครัวขนาดเล็ก (Nuclear Family) ดังนั้นจึงไม่มีความผูกพันกันมากนัก ทำให้ไม่ห่วงเรื่องการกินอาหารพร้อมหน้ากับเครือญาติ
2. ชาวอเมริกันมีนิสัยชอบความเป็นอยู่อย่างสบายๆ เรียบง่าย ไม่พิถีพิถัน หรือใส่ใจกับเรื่องอาหารการกินมากนัก
3. ร้านอาหารทั่วไปในอเมริกา ราคาอาหารค่อนข้างจะแพงมาก เนื่องจากร้านอาหารมีการบวกค่าบริการ (Service Charge) ค่าเช่าสถานที่ เข้าไปในราคาอาหารด้วย จึงทำให้บุคคลที่มีรายได้ปานกลางถึงระดับต่ำไม่ค่อยมีโอกาสจะเข้าไปทานอาหารตามร้านอาหารทั่วไปในอเมริกาได้
4. สภาพทางเศรษฐกิจโดยทั่วไปของอเมริกานั้นมีสภาพการแข่งขันที่สูงจึงทำให้ทุกคนต้องทำงานแข่งกับเวลา เพื่อความอยู่รอดในสังคม ทุกคนจึงต้องทำงานช่วยเหลือตัวเอง ดังนั้นคนส่วนใหญ่จึงไม่ค่อยเสียเวลาในการรับประทานอาหารมากนัก

2.3.2 ธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในประเทศไทย

ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในประเทศไทยนั้น จะมีการดำเนินการอยู่ 3 ลักษณะด้วยกันคือ การลงทุนแบบร่วมทุน การซื้อสิทธิ์ในพื้นที่ (Area License) และส่วนใหญ่ที่เหลือประมาณ 98 เปอร์เซ็นต์ของร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดจากต่างประเทศ ก็จะเป็นการดำเนินการภายใต้ระบบมาสเตอร์ แฟรนไชส์ (Master Franchise) กล่าวคือ เจ้าของกิจการร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดซึ่งเป็นเจ้าของชื่อและเครื่องหมายการค้าในต่างประเทศยินยอมให้ผู้ประกอบการในประเทศไทย สามารถใช้ชื่อและเครื่องหมายการค้าได้โดยสามารถจัดจำหน่ายสินค้าภายใต้ชื่อทางการค้าและรูปแบบการดำเนินงานของบริษัทต่างประเทศนั้น ซึ่งผู้ประกอบการในประเทศไทยจะต้องจ่ายค่าตอบแทนเพื่อการนั้นที่เรียกว่า ค่าใช้สิทธิ์ (Franchise Fee) และอาจรวมถึง ค่าธรรมเนียม (Royalty Fee) อีกด้วย ดังนั้น ระบบแฟรนไชส์ (Franchise) คือระบบความสัมพันธ์โดยมีสัญญาผูกพันระหว่างผู้ให้สิทธิ์กับผู้รับสิทธิ์อย่างต่อเนื่องในขณะที่ผู้รับสิทธิ์ต้องลงทุนในธุรกิจเองทั้งหมด และจ่ายค่าสิทธิ์ในรูปแบบของค่าใช้สิทธิ์ (Franchise Fee) และค่าธรรมเนียม (Royalty Fee) แก่ผู้ให้สิทธิ์อย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการเรียนการสอน ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักลงทุนไทยในธุรกิจร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดในระบบแฟรนไชส์ ในกรณีที่เป็นผู้ ประกอบการ รายใหญ่ ส่วนใหญ่จะซื้อธุรกิจในลักษณะมาสเตอร์แฟรนไชส์จากต่างประเทศ แล้วนำมาขยายสาขา หรือขายแฟรนไชส์ต่อให้แก่ผู้อื่น ส่วนผู้ประกอบการรายย่อยนั้น ส่วนใหญ่ก็จะซื้อในลักษณะขาย ช่วงแฟรนไชส์ต่อจากมาสเตอร์แฟรนไชส์ ซึ่งสามารถแยกประเภทของแฟรนไชส์ได้ 3 กรณี ได้แก่

1. แฟรนไชส์ที่ซื้อมาจากต่างประเทศ แล้วนำมาขยายสาขาเองไม่สามารถขายช่วงลิขสิทธิ์ แฟรนไชส์ให้รายอื่นได้ กรณีนี้จะเป็นแฟรนไชส์ที่มีมากที่สุด โดยส่วนใหญ่เป็นแฟรนไชส์ที่มีชื่อเสียง อยู่แล้ว ได้แก่ พิซซ่าฮัท เบอร์เกอร์คิง ดังกิ้น โคนัท โดมิโนพิซซ่า ซิลล์เลอร์ คันทรีสไตส์ ทองจอห์นชีว เวย์เนอร์ส ค็อกกีพิซซ่า ทาโคโหม้ และโยชิโนย่า เป็นต้น

สาเหตุที่แฟรนไชส์เหล่านี้ไม่ขายแฟรนไชส์นั้น ก็เพราะมีเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา และ เกรงว่าจะไม่สามารถควบคุมได้ ทั้งด้านการควบคุมหลักการทำงานให้เป็นทิศทางเดียว กันและการ ควบคุมคุณภาพสินค้า และสาเหตุอีกประการหนึ่งก็คือ แฟรนไชส์เหล่านี้มักจะลงทุน โดยบริษัท ขนาดใหญ่ที่มีกำลังและเงินลงทุนจำนวนมากสำหรับการจัดการงานเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัย เงินลงทุนหรือสถานที่ของผู้อื่นในการลงทุน ซึ่งได้แก่ กลุ่ม เซ็นทรัล กรุ๊ป กลุ่ม ซีพี กรุ๊ป และกลุ่ม ไมเนอร์ กรุ๊ป เป็นต้น

2. แฟรนไชส์ที่ซื้อมาจากต่างประเทศ แล้วขายช่วงแฟรนไชส์ต่อให้คนอื่น แฟรนไชส์ที่มา จากต่างประเทศแล้วขายช่วงแฟรนไชส์ต่อแก่ผู้อื่น ได้แก่ โบรสเตอร์ พิซซ่า ไฮเวน พิซซ่าอ็อฟเอ็ก เซ็นท์ซินเนม่อน โยเก้นฟรุต และทีซีบีวาย เป็นต้น ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทขนาดกลางที่ได้ซื้อ สิทธิแฟรนไชส์จากต่างประเทศ แล้วเริ่มต้นด้วยการขยายสาขาเองก่อน จนเมื่อสามารถดำเนินงาน ให้ได้มาตรฐานตามกำหนดและมีชื่อเสียงได้ในระดับหนึ่งแล้ว ก็จะเริ่มขายแฟรนไชส์ในเวลาต่อมา เพื่อเป็นการขยายฐานให้กับแฟรนไชส์ของตัวเอง

3. แฟรนไชส์ที่เป็นของคนไทยสร้างขึ้นเองและขายแฟรนไชส์ให้คนอื่นด้วย แฟรนไชส์ ที่เป็นธุรกิจของคนไทยที่ต่อมามีการพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่องจนสามารถขายช่วงแฟรนไชส์แก่คน อื่นได้ ได้แก่ เซสเตอร์กริลล์ กาแฟแบล็คแคนยอน เอสแอนด์พี คาร์ลิโกแจ็ก พิซซ่าเอ็กซ์เพรส จุ่ม แซ่บฮัท ลูกชิ้นหมูนายฮัง เป็นต้น

2.3.3 ร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดที่ได้รับแฟรนไชส์ต่างประเทศ

พิซซ่าฮัท (Pizza Hut)

ประวัติความเป็นมา (บริษัท ยัม เรสเทอรองด์ส อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย. 2555) “พิซซ่าฮัท” ถือกำเนิดมาจากแฟรงค์ และ แคน คาร์เนย์ โดยเปิดร้านแรกที่ เมืองวิชิต้ามรัฐแคนซัส ในปี พ.ศ. 2501 และในปีถัดมา พ.ศ. 2502 พิซซ่าฮัทได้เริ่มระบบตัวแทนจำหน่าย (แฟรนไชส์) “ร้านพิซซ่าฮัท” ร้านของตัวแทนจำหน่ายแห่งแรก อยู่ที่เมืองโทเพกา มรัฐแคนซัส ในสัญญาได้ ระบุถึงสิทธิในการใช้ชื่อร้านว่าพิซซ่าฮัท รวมถึงสูตรการทำพิซซ่าต้นตำรับ สำหรับเรื่องการบริหาร ร้านนั้น ได้รับการอบรมจากสองพี่น้องตระกูลคาร์เนย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี พ.ศ. 2511 พิซซาชัท ขยายสาขาไปยังต่างประเทศครั้งแรก ณ ประเทศแคนาดา

ปี พ.ศ. 2520 พิซซาชัท อิงค์รวมตัวเข้ากับ เป๊ปซี่ โค อิงค์ (Pepsi Co., Inc.) และได้เริ่มโครงการขยายสาขาไปทั่วโลก

ปี พ.ศ. 2540 เป๊ปซี่ โค อิงค์ มิน โยบายแยกตัวกลุ่มธุรกิจร้านอาหารในเครือ ซึ่งได้แก่ พิซซาชัท เคเอฟซี และทาโก้เบลล์ ก่อตั้งเป็นบริษัท ไทรคอน โกลบอล เรสเทอรองตส์ (Tricon Global Restaurants) และ ไทรคอน เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชันแนล (Tricon Restaurants International = TRI) เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม

ในเดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. 2545 บริษัท ไทรคอน โกลบอล เรสเทอรองตส์ (Tricon Global Restaurants) ได้ประกาศเปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ยัม แบรินด์ส อิงค์ (Yum! Brands, Inc.) และบริษัท ไทรคอน เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชันแนล (Tricon Restaurants International) เปลี่ยนเป็น บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชันแนล (Yum Restaurants International) หลังจากได้เข้าซื้อกิจการของ ร้านอาหารลอง จอห์น ซิลเวอร์ และ เอ แอนด์ ดับบลิว ทำให้บริษัทมีแบรนด์อาหารเพิ่มขึ้นเป็น 5 แบรินด์ด้วยกัน ได้แก่ เคเอฟซี พิซซาชัท ทาโก้ เบลล์ ลอง จอห์น ซิลเวอร์ และ เอ แอนด์ ดับบลิว จึงเป็นเหตุผลที่เปลี่ยนชื่อบริษัทเพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนเครือข่ายร้านอาหารที่ดำเนินกิจการอยู่อีกทั้งชื่อ Yum นี้ยังเป็นชื่อที่ใช้เรียกหุ้นของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก

ผลิตภัณฑ์หลักของพิซซาชัท คือ พิซซาชนิดต่างๆ เช่น พิซซาสูพริ่ม มิทเลิฟเวอร์ส ชิฟูค พิซซามังสวิวัติ นอกจากพิซซาแล้ว ยังมีอาหารอื่นๆ เช่น ขนมปังกระเทียม มันฝรั่งทอด หัวหอมทอด ชุป สลัด ของหวานและเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์ของพิซซาชัทจะจำหน่าย อาหารตามคำสั่งซื้อจากลูกค้าตามรายการอาหารที่กำหนดไว้

เคเอฟซี (KFC)

ประวัติความเป็นมา (บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย. 2555) “เคเอฟซี” มีต้นกำเนิดจาก Colonel Harland D. Sanders (ผู้พันฮาร์แลนด์ ดี แซนเดอร์ส) ด้วยคุณภาพของไก่ทอดสูตรลับเฉพาะของคุณลุง ในปี พ.ศ. 2495 ผู้พันแซนเดอร์ส ได้เริ่มธุรกิจเฟรนไชส์ด้วยเงินลงทุนเพียง 105 เหรียญดอลลาร์สหรัฐ เดินทางไปพร้อมกับสูตรลับ ขั้นตอนและอุปกรณ์ในการทอดไก่ของท่าน เพื่อขายกรรมวิธีการทอดไก่ด้วยสูตรลับของเครื่องเทศแก่เจ้าของร้านอาหารภัตตาคารทั่วสหรัฐอเมริกา ท่านได้แวะเยี่ยมและถ่ายทอดกรรมวิธีการทอดไก่ตามแบบฉบับของท่าน เมื่อเสร็จแล้วท่านก็จะไปนั่งรับประทานอาหารและต้องปฏิบัติสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า “Colonizing” เพื่อให้แน่ใจว่าลูกค้าของท่านประทับใจในรสชาติไก่ทอดและบริการอันดีเลิศ ท่านขายแนวความคิดนี้เพียง 5 เซ็นต์ เป็นค่าลิขสิทธิ์ของไก่ทุกชิ้นที่ขายไป โดยที่สัญญาส่วนใหญ่จะเป็นเพียงการตกลงกัน โดยการจับมือเท่านั้น ปี พ.ศ. 2507 มีผู้สนใจเข้าร่วมธุรกิจกับผู้พันแซนเดอร์สกว่า 600 คน ทั่วสหรัฐอเมริกา และแคนาดา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อขอบข่ายของธุรกิจได้ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวางเกินความสามารถที่ผู้พันแซนเดอร์สจะรองรับได้ ท่านก็ได้ตัดสินใจขายธุรกิจให้กับกลุ่มนักลงทุนโดยการนำของ John Y. Brown Jr. (จอห์น วาย บราวน์ จูเนียร์) อดีตผู้ว่าการรัฐเคนตักกี และ Jack Massy (แจ็ก แมสซี) จากเมืองแนชวิลล์ มลรัฐเทนเนสซี โดยที่ผู้พันแซนเดอร์ส ยังคงดำรงตำแหน่งเป็น Kentucky Fried Chicken Goodwill Ambassador เพื่อคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่างๆ ธุรกิจก็ขยายตัวอย่างรวดเร็วและเริ่มมีชื่อ (Kentucky Fried Chicken Corporation) ในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก ในวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2512 โดยมีสาขามากกว่า 3,500 แห่งทั่วโลก ในขณะนั้น

8 กรกฎาคม พ.ศ. 2514 บริษัท Heublein Inc. ได้ซื้อกิจการ KFC Corporation ต่อจากนักธุรกิจกลุ่มเดิม ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2523 ผู้พันแซนเดอร์สเสียชีวิต โดยมีอายุรวม 90 ปี ถึงแม้ว่าท่านจะจากเราไปแล้วก็ตาม แต่ไก่ทอดสูตรลับเฉพาะของท่านยังคงสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่น และในปี พ.ศ. 2525 บริษัท R.J. Reynolds Industries, Inc. (บริษัท RJR Nabisco, Inc. ในปัจจุบัน) ได้ซื้อกิจการของ Heublein Inc. ทำให้ Kentucky Fried Chicken เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท Heublein Inc

การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของ Kentucky Fried Chicken เกิดขึ้นเมื่อ PepsiCo (เป๊ปซี่โค) สนใจในธุรกิจร้านอาหารและได้ซื้อลิขสิทธิ์ของเคเอฟซีต่อจาก บริษัท RJR Nabisco, Inc ในเดือนตุลาคม ปี พ.ศ. 2529 ต่อมาในเดือนมกราคม ปีพ.ศ. 2540 เป๊ปซี่โค (PepsiCo) ได้มีนโยบายในการแยกตัวกลุ่มธุรกิจร้านอาหารซึ่งได้แก่ เคเอฟซี พิชซ่าฮัท และทาโก้เบลล์ ออกเป็นบริษัทใหม่ ภายใต้ชื่อ TRICON Global Restaurants, Inc. (ไทรคอน โกลบอล เรสเทอรองตส์ อิงค์) ซึ่งเป็นบริษัทที่มีจำนวนสาขามากที่สุดกว่า 30,000 แห่งใน 100 ประเทศทั่วโลก

เดือนพฤษภาคม ปี พ.ศ. 2545 บริษัท Tricon Global Restaurants, Inc. ได้ประกาศเปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท Yum Brands, Inc. (ยัม แบรินด์ส อิงค์) จากนั้นได้ดำเนินการซื้อกิจการของร้านอาหารเพิ่มเติม ได้แก่ ลอง จอห์น ซิลเวอร์ และ เอ แอนด์ ดับบลิว ทำให้บริษัทมีแบรนด์อาหารเพิ่มขึ้นเป็น 5 แบรินด์ด้วยกัน ได้แก่ เคเอฟซี พิชซ่าฮัท ทาโก้ เบลล์ ลอง จอห์น ซิลเวอร์ และ เอ แอนด์ ดับบลิว

ปัจจุบันเคเอฟซีเป็นธุรกิจร้านอาหารไก่ทอดที่ใหญ่ที่สุดในโลก นำเสนอเมนูรสชาติเยี่ยมทั้งอาหารและเครื่องดื่ม จากจำนวนสาขาที่มีมากกว่า 13,000 แห่ง ใน 80 ประเทศทั่วโลก

ผลิตภัณฑ์หลักของเคเอฟซี คือ ไก่ทอดซึ่งมีทั้งสูตรต้นตำรับและไก่ทอดแบบกรอบเผ็ด (Hot & Spicy) ซึ่งเป็นไก่ที่ได้รับความนิยมสูงสุดในบรรดาผู้บริโภค นอกจากนั้นเคเอฟซี ยังได้คิดค้นเมนูใหม่ๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง เช่น ไก่ไม่มีกระดูก ส่วนผลิตภัณฑ์เสริมของเคเอฟซี คือ แฮมเบอร์เกอร์ นอกจากนี้ยังมีอาหารเครื่องดื่ม เช่น มันฝรั่งทอด หรือเฟรนช์ฟรายส์ (French Fries) มันบด และ โคลสลอว์ เป็นต้น

แมคโดนัลด์ (McDonald's)

ประวัติความเป็นมา (บริษัท แมคไทย จำกัด. 2556) “แมคโดนัลด์” ได้เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2491 โดยผู้บุกเบิกคือ พี่น้องดิกและแมค แมคโดนัลด์ ที่เปิดร้านแฮมเบอร์เกอร์ชื่อว่า “แมคโดนัลด์” เป็นแบบไคร์ฟทูล ในซานเบอร์นาดีโน เมืองเล็กๆ ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ภายหลังทั้งสองได้ขายกิจการให้กับ นายเรย์มอนด์ อัลเบิร์ต คร็อก เพื่อนำไปขยายสาขา จนทั่วสหรัฐอเมริกา โดยเริ่มต้น สาขาแรกที่รัฐอิลลินอยส์ ในปี พ.ศ. 2498 จวบจนทุกวันนี้มีร้าน แมคโดนัลด์ กว่า 30,000 สาขา ใน 121 ประเทศทั่วโลก และนายเรย์มอนด์ อัลเบิร์ต คร็อก ได้รับยกย่องให้เป็น บิดาแห่งอุตสาหกรรมอาหารบริการด่วน

คุณเดช บุลสุข ผู้ที่เคยได้ไปรับประทานแมคโดนัลด์ที่สหรัฐอเมริกาได้ประทับใจในรสชาติและบริการ จึงได้เขียนจดหมายเชิญชวนให้มาเปิดสาขาในประเทศไทย ในที่สุดก็ประสบผลสำเร็จ บริษัท แมคไทย จำกัด จึงถือกำเนิดขึ้น โดยจดทะเบียนร่วมกันระหว่างคุณเดช บุลสุข กับ แมคโดนัลด์ และในปี พ.ศ. 2528 “แมคโดนัลด์” จึงได้เปิดสาขาแรกที่อัมรินทร์พลาซ่า

เมนูอาหารหลักของแมคโดนัลด์ คือ แฮมเบอร์เกอร์ ซึ่งมีทั้งเนื้อ ไก่ หมู ปลา และยังมีไก่ทอดที่ถือเป็นเมนูหลัก ที่เรียกว่า Regular Menu นอกจากนี้ยังมีเครื่องดื่ม ไอศกรีม ขนมปัง สลัด นโยบายหลักของแมคโดนัลด์ ทั่วโลกยึดหลักเดียวกัน คือ QSC&V ได้แก่

Quality หมายถึง คุณภาพของอาหารที่ดีย่อมสม่ำเสมอ อาหารทุกชิ้นของแมคโดนัลด์มีการควบคุมคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากการที่แมคโดนัลด์ มีฝ่ายตรวจสอบคุณภาพอาหาร ทำการตรวจสอบอาหารของแมคโดนัลด์ทุกสาขา ทุกสัปดาห์และทุกเดือน นอกจากนี้เพื่อเป็นการ ควบคุมอาหารให้มีความสด และอร่อยสำหรับลูกค้าอยู่เสมอ อาหารทุกอย่างของแมคโดนัลด์ หลังจากปรุงเรียบร้อยแล้ว จะถูกเก็บไว้ในที่เก็บอาหารชนิดพิเศษ (Transfer Bin) เพื่ออุ่นอาหารเตรียม บริการแก่ลูกค้า ด้วยความร้อนอย่างพอเหมาะ และถูกควบคุมไม่เกินเวลาที่กำหนด (Holding Time)

Service หมายถึง การบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นมิตร พนักงานของแมคโดนัลด์ทุกคนได้รับการฝึกมาเป็นอย่างดี เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นมิตรด้วยรอยยิ้ม เพื่อสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้เกิดขึ้นกับลูกค้าของเรา

Cleanliness หมายถึง ความสะอาด พนักงานทุกคนของแมคโดนัลด์ มีคติประจำใจ เหมือนกันอยู่อย่างหนึ่งคือ “Clean as you go” สะอาดในทุกๆ ที่ ที่ท่านอยู่ และเมื่อคุณออกจากที่ตรงนั้น พนักงานถูกสอนให้รักษาความสะอาด ในทุกที่ทุกเวลา ที่เขาอยู่ในร้านแมคโดนัลด์

Value หมายถึง คุณค่าที่เรามอบให้ แมคโดนัลด์ตระหนักถึงความคุ้มค่าทางคุณภาพ บริการ และราคา ทุกอย่างที่เรามอบให้ลูกค้าเราเลือกสรรแต่สิ่งที่ดีที่สุดเพื่อลูกค้าเสมอ

เบอร์เกอร์คิง (Burger King)

ประวัติความเป็นมา (บริษัท เบอร์เกอร์คิง. 2556) “เบอร์เกอร์คิง” ได้เปิดร้านแรกที่เมืองไมอามี (Miami) ในปี พ.ศ. 2497 โดย David Edgerton หลังจากนั้น 3 เดือน Jim McLamore ร่วมมือกับ Mr. Edgerton’s และผู้ร่วมก่อตั้ง Burger King ได้ทำการก่อตั้งบริษัทชื่อ Burger King of Miami, Inc.

ปี พ.ศ. 2506 Burger King ได้ขยายสาขาต่างประเทศเป็นครั้งแรกโดยเปิด 2 สาขาใน Puerto Rico

ปี พ.ศ. 2510 Burger King ได้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของ The Pillsbury Company

ปี พ.ศ. 2518 Burger King เปิดสาขาในยุโรปเป็นครั้งแรก ที่ Madrid, Spain โดยเป็นรูปแบบ Drive-thru service

ปี พ.ศ. 2531 Grand Metropolitan PLC ได้เข้าซื้อกิจการของ The Pillsbury Company รวมไปถึง Burger King

เบอร์เกอร์คิง ขยายเครือข่ายมาถึงตลาดเมืองไทยในปี พ.ศ. 2532 เปิดสาขาแรกที่ สยามสแควร์ โดยบริษัท ไทยอินเตอร์เนชั่นแนลฟาสต์ฟู้ด จำกัด ในเครือเซ็นทรัลดีพาร์ตเมนท์สโตร์ เป็นผู้ได้รับลิขสิทธิ์เบอร์เกอร์คิง

เอกลักษณ์หรือจุดเด่นของเบอร์เกอร์คิง คือ ขนาดของแฮมเบอร์เกอร์ที่มีขนาดใหญ่กว่าแฮมเบอร์เกอร์ยี่ห้อต่างๆที่ขาย เรียกอาหารประเภทนี้ว่า “วอปเปอร์” มีความหมายว่า ใหญ่โต ซึ่งเป็นชื่อเฉพาะสำหรับเบอร์เกอร์คิง และเนื้อแฮมเบอร์เกอร์ก็เป็นเนื้อนำเข้าจากประเทศออสเตรเลีย ซึ่งเป็นเนื้อที่มีคุณภาพดีที่สุดในโลก วิธีการย่างบนเปลวไฟทำให้เนื้อมีแคลอรีต่ำ ไม่เป็นอันตรายต่อการบริโภค อาหารประเภทเนื้อวัวของเบอร์เกอร์คิงจึงเป็นรายการอาหารหลักที่ได้รับความนิยม นอกจากนี้ยังมีแฮมเบอร์เกอร์ที่ทำจากไก่ ปลา หมูแฮม ส่วนของว่างนั้นมีทั้งเชอร์รี่พาย แอปเปิ้ลพาย และเครื่องดื่มต่างๆ อาหารของเบอร์เกอร์คิงทุกสาขาทุกชนิดมีช่วงอายุกำหนดไว้ เรียกว่า Holding Time ถ้าปรุงแล้วยังไม่ถือมือผู้บริโภคในระยะเวลาที่กำหนดจะทิ้งทันที

เอแอนด์ดับบลิว (A&W)

ประวัติความเป็นมา (บริษัท เอแอนด์ดับบลิว เรสเตอรัองประเทศไทย จำกัด. 2555) “เอแอนด์ดับบลิว” ถือกำเนิดมาจากการเป็น A&W รุทเบียร์ โดยผู้ก่อตั้งได้ค้นพบตารางการปรุง รุทเบียร์ขึ้น ด้วยการนำเอาสมุนไพร 16 ชนิดมารวมเข้าด้วยกัน จากนั้นได้พัฒนามาเป็นร้านอาหารที่ สมบูรณ์มากขึ้น และได้มีการขยายแฟรนไชส์ไปทั่วสหรัฐอเมริกา และขยายออกไปในแถบทวีป เอเชีย ได้แก่ ญี่ปุ่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน ฮองกง ฟิลิปปินส์ ภูเก็ต อินโดนีเซีย และไทย รวม ทั้งหมด 9 ประเทศ

สำหรับในประเทศไทย A&W Restaurant (ประเทศไทย) ได้ซื้อลิขสิทธิ์จาก A&W โดยทำการ เปิดสาขาแรกที่เซ็นทรัลพลาซ่า สาขาลาดพร้าว ในปี พ.ศ. 2527 ปัจจุบัน A&W Restaurant (ประเทศไทย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ภายใต้การบริหารของบริษัท TDM Berhad หรือชื่อเต็มว่า Terengganu Management Development ตั้งอยู่ที่ กัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ซึ่งในปี 2543 A&W ในประเทศไทยมีสาขาทั้งสิ้น 26 สาขา

ผลิตภัณฑ์ที่ขึ้นชื่อของเอแอนด์ดับบลิว คือ รุทเบียร์ (Root Beer) นอกจากนี้ยังมี เบอร์เกอร์ (Burgers) ฮอตดอก (Hot dogs) เฟรนช์ไฟส์ (French Fries) หัวหอมทอด (Onion Rings) รวมถึง ไอศกรีมและเครื่องดื่มต่างๆ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนก และจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่วนสาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงานเวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ส่วนแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ การอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งอายุ สถานภาพสมรส และที่มาของรายได้ที่นำมาเลี้ยงดูครอบครัว ฝ่าย/แผนก และระยะเวลาเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

สุวิมล บัวผัน (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าปัจจัยในการทำงานและปัจจัยชีวิต มีความสัมพันธ์กับความสมดุลชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีแนวทางส่งเสริมความสมดุลชีวิต เช่น การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัว เวลาที่ยืดหยุ่นในการทำงานการมีสวัสดิการที่เพียงพอ การฝึกอบรมด้านความปลอดภัย และการสร้างค่านิยมขององค์กรให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกันว่าองค์กรคือบ้าน มีการพึ่งพาอาศัยกัน รวมทั้งองค์กรควรรับรู้และเข้าใจถึงวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัวและปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัว เป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ครอบครัวและเพื่อนสนับสนุนการทำงาน เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุดงานหรือการขาดงานเมื่อจำเป็น การสำรวจความพึงพอใจเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงาน

ศยามล เอกะกุลานันต์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกของประเทศไทย จำนวน 676 คน จากโรงงานทั้งหมด 50 แห่งผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

หลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแต่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต 3) การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหาสำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณและยังพบผลเพิ่มเติมว่า 1) บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดทางสังคมรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต 2) แรงจูงใจภายในตน ความเชี่ยวชาญในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความร่วมมือร่วมใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

อุมาพร มุลมณี (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีโดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อยุ่ งาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับสาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

นางชนก ผิวเกลี้ยง (2556 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคมพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับดีมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูงรองลงมาคือด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวกได้แก่การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยูติธรรมสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข

นิสาชล โทแก้ว สุธนา บุญเหลือ และภุริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนดด้านแสดงความคิดเห็นริเริ่มและสร้างสรรค์ด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพด้านเชื้อฟังผู้บังคับบัญชาและด้านการทำงานได้ตามเป้าหมาย 2) ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ตีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยายภาสความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีกรณีศึกษาเป็นโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ เขตภาคใต้ จำนวน 276 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้มีทัศนคติในทางบวกเมื่ออยู่ภายใต้การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเอกชนที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศและการแข่งขันในธุรกิจสุขภาพ 2) สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย 3) บรรยายภาสความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยายภาสความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดความไว้วางใจในความปลอดภัยจากการทำงานทำให้พยาบาลยังคงทำงานในองค์กรพยาบาลต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานของพนักงานชั่วคราว ตรีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,360 คน (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2559)

3.1.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักการคำนวณของยามานะ (Yamane, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1+(N e^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)

แทนค่าในสูตรจะได้

$$\begin{aligned} \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{1,360}{1+(1,360(0.05^2))} \\ &= 310 \end{aligned}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 310 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 310 คน เอกสารกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสุ่มแบบง่าย ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-Ended Response Question) มีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในบริษัทลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 2 ทาง (Dichotomous Question) จำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามที่คำถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 5 ข้อ ตามลำดับ

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การสนับสนุนจากองค์กร
3. ภาระงาน
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา
2. สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม
3. สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ

แบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale และเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลจากเอกสาร ข้อความทางวิชาการ ตำราทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหา และวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์การ และ ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ของบริษัทบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร
3. จัดพิมพ์แบบสอบถามร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ขอ คำแนะนำ และพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและ ความเหมาะสม โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมไปถึงความชัดเจนของการใช้ภาษาในเชิงวิจัย
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตาม เนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เพื่อความเหมาะสมของแบบสอบถามใน การวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 รายชื่อ ตำแหน่ง และสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ผศ.ดร.เจษฎา นกน้อย	อาจารย์ประจำคณะ เศรษฐศาสตร์และ บริหารธุรกิจ	มหาวิทยาลัยทักษิณ
2	ดร.วัชรพงษ์ อินทรวงศ์	อาจารย์ประจำคณะ ศิลปศาสตร์และวิทยาการ จัดการ	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3	ดร.พยัคฆ์ วุฒิรงค์	รองผู้อำนวยการบริหาร จัดการทรัพยากรสินทางปัญญา และสร้างสรรค์เชิงพาณิชย์	สถาบันวิวัฒน์เทคโนโลยี และนวัตกรรมแห่ง มหาวิทยาลัยมหิดล

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของ เอกสารพนักงานชั่วคราว ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่า ความเชื่อมั่น ถ้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ของ Cronbach ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงดังตารางที่ 3.2 และตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.868
การสนับสนุนจากองค์กร	0.848
ภาระงาน	0.889
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	0.862
รวม	0.950

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมคูลในชีวิตและการทำงาน

สมคูลในชีวิตและการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา	0.869
สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	0.866
สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ	0.900
รวม	0.922

จากตารางที่ 3.2 และตารางที่ 3.3 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นจากแบบสอบถามมีค่าสูงกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อสมคูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ อันจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ขอบจดหมายจาก คณะการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานที่ที่ต้องการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 309 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.7 ของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ข้อมูลทุติยภูมิ หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยจะทำการดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ร่วมกับเอกสารอื่นๆ ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร สัมมนา สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบของเนื้อหา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการจัดทำข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ต้องเรียบรื้อแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา กับข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละตอนดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้มาจัดเป็นหมวดหมู่ หากค่าความถี่และค่าร้อยละของตัวแปร นำเสนอในรูปของตารางพร้อมอธิบาย

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยภายในองค์กร (บุญชม ศรีสะอาด. 2541)

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

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544) ใช้เกณฑ์ดังนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง ระดับปัจจัยภายในองค์กรไม่แตกต่างกันมาก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับปัจจัยภายในองค์กรแตกต่างกันมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงานในด้านต่างๆ โดยนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุกตัวแปรตามเป็นรายชื่อ และนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของระดับสมดุลในชีวิตและการทำงาน (บุญชม ศรีสะอาด. 2541)

ค่าเฉลี่ย	ระดับสมดุลในชีวิตและการทำงาน
4.201 – 5.000	สูงที่สุด
3.401 – 4.200	สูง
2.601 – 3.400	ปานกลาง
1.801 – 2.600	ต่ำ
1.000 – 1.800	ต่ำที่สุด

การแปลความหมายของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544) ใช้เกณฑ์ดังนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000-0.999 หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกันมาก

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.000 ขึ้นไป หมายถึง พนักงานแต่ละคนมีระดับสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกันมาก

5. การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 สมมติฐานและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	Multiple Linear Regression
สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ	Multiple Linear Regression

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4 สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวม	Multiple Linear Regression

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูล ที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

3.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนของข้อมูลย่อย} \times 100}{\text{จำนวนรวมทั้งหมด}} \quad (3.2)$$

3.5.1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนต้นที่ 2 เกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร และแบบสอบถามในตอนต้นที่ 3 เกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวในบริษัทบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n} \quad (3.3)$$

เมื่อ	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	\bar{X}	หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X$	หมายถึง ผลรวมของค่าต่างๆของกลุ่มตัวอย่าง
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลต่างๆ ร่วมกับค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อแสดงถึงลักษณะการกระจายของคะแนนโดยใช้สูตร (จักรกฤษณ์ สำราญใจ, 2544)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X - (\sum X)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
	X	หมายถึง คะแนนของแต่ละคน
	n	หมายถึง จำนวนคนทั้งหมด

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นสถิติที่ใช้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวกรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)
(มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ, 2553)

เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลตัวแปรอิสระ (Independent Variable) หลายตัวรวมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม (Dependent Variable) อย่างไรบ้าง ซึ่งตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเรียกว่าตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ เขียนได้เป็น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \dots + \beta_k X_{ki} + \varepsilon_i \quad (3.5)$$

เมื่อ	Y_i	=	ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรตามของประชากร เมื่อ $i = 1, 2, \dots, n$
	X_{ji}	=	ค่าสังเกตที่ i ของตัวแปรอิสระที่ j เมื่อ $j = 1, 2, \dots, k$
	β_0	=	ค่าที่ตัดแกน Y ของสมการเส้นตรง (เมื่อ X_i ทุกค่าเป็น 0)
	β_j	=	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยบางส่วน (Partial Regression

Coefficient)

	ε_i	=	ค่าความคลาดเคลื่อนที่ i
	k	=	จำนวนตัวแปรอิสระ
	n	=	ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อสมมติ (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอย

1. ε_i มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) โดยมีค่าคาดหวัง (Expected Value) เป็นศูนย์และมีความแปรปรวนคงที่

2. ε_i และ ε_j สำหรับ $i \neq j$ เป็นอิสระต่อกัน

3. X_{ji} แต่ละค่าเป็นอิสระต่อกัน

โดยทั่วไปในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือโดยกำหนดค่าต่างๆดังนี้

สมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

ค่าประมาณของ Y_i ที่คำนวณได้จากกลุ่มตัวอย่าง เขียนเป็นสมการเรียกว่าสมการ การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยมีสมการดังนี้

$$\hat{Y}_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_kX_{ki} \quad (3.6)$$

โดยที่ \hat{Y}_i เป็นค่าประมาณ ของ Y_i และ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ เป็นค่าประมาณ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ ตามลำดับ ในการหาตัวประมาณ $b_0, b_1, b_2, \dots, b_k$ ของ $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ จะหาได้โดยใช้วิธี Least squares method

ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณจะใช้เมตริกซ์เป็นเครื่องมือ ได้มีสูตรในการประมาณค่าดังนี้

$$b = (X'X)^{-1}X'Y \quad (3.7)$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y = \begin{bmatrix} Y_1 \\ Y_2 \\ \vdots \\ Y_n \end{bmatrix}, \quad X = \begin{bmatrix} 1 & X_{11} & X_{21} & \dots & X_{k1} \\ 1 & X_{12} & X_{22} & \dots & X_{k2} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \dots & \vdots \\ 1 & X_{1n} & X_{2n} & \dots & X_{kn} \end{bmatrix}, \quad b = \begin{bmatrix} b_0 \\ b_1 \\ \vdots \\ b_k \end{bmatrix}$$

การทดสอบสมการความถดถอยเชิงซ้อนโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกแบบทางเดียว โดยมีสมมติฐานคือ

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0$$

$$H_1 : \text{อย่างน้อยมี } \beta_j \text{ อย่างน้อย 1 ค่า } \neq 0, \text{ เมื่อ } j = 1, 2, \dots, k$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ β_k เป็นค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ซึ่งแสดงอัตราการเปลี่ยนแปลงค่า สูตรที่ใช้ในการคำนวณ (บุญชม ศรีสะอาด. 2541)

$$F = \frac{(b'X'Y - n\bar{Y}^2)/k}{(Y'Y - b'X'Y)/(n-k-1)} \quad (3.8)$$

เมื่อ k = จำนวนตัวแปรอิสระ
 n = ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 \bar{Y} = ค่าเฉลี่ย

เปรียบเทียบค่า F ที่ได้จากการคำนวณกับค่า F ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_1 แสดงว่า X ทั้ง k ตัว ไม่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น

ถ้าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า F ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 แสดงว่ามี X_j อย่างน้อย 1 ตัวที่ส่งผลต่อ Y ในรูปเชิงเส้น จึงต้องทดสอบต่อไปว่า X_j ตัวใดมีความสัมพันธ์กับ Y โดยใช้สถิติทดสอบเกี่ยวกับสัมประสิทธิ์การถดถอยทดสอบต่อไป

การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)
 สมมติฐาน

$$H_0 : \beta_j = 0$$

$$H_1 : \beta_j \neq 0$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$t = \frac{b_j - \beta_j}{S_{b_j}} \quad (3.9)$$

เมื่อ S_{b_j} หาได้จากการถดถอยกำลังสองของ $Var(b_j)$ ซึ่งคำนวณได้จากสูตร

$$Var(b) = \sigma^2(X'X)^{-1} \quad (3.10)$$

เมื่อ σ^2 คือค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ซึ่งประมาณได้จากสูตร

$$\sigma^2 = \frac{Y'Y - b'X'Y}{n-k-1} \quad (3.11)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปรียบเทียบค่า t ที่ได้จากการคำนวณกับค่า t ที่ได้จากตารางที่ $df = n - k - 1$ เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ α เท่ากับ 0.05 และ 0.01

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะยอมรับ H_0 แสดงว่าค่า $\beta_j = 0$ นั่นคือ ตัวแปร X_j ไม่ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

ถ้าค่า t ที่ได้จากการคำนวณมีค่ามากกว่าค่า t ที่ได้จากตาราง ที่ระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 แสดงว่าค่า $\beta_j \neq 0$ นั่นคือ ตัวแปรตาม X_j ส่งผลต่อตัวแปร Y ในเชิงเส้นตรง

การแปลความหมาย

เมื่อ β_j มีนัยสำคัญ แปลความได้ว่าเมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ j เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย ค่าของตัวแปรตามจะเปลี่ยนแปลงไป β_j หน่วย เมื่ออิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆคงที่

สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of determination, R^2)

ในการใช้สมการ ไปพยากรณ์ค่า Y หรือ R^2 บ่งบอกถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์โดยบอกให้ทราบถึง สัดส่วนหรือร้อยละความแปรปรวนของ Y ซึ่งสามารถอธิบายได้ด้วยสมการการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ คำนวณจากสูตร

$$R^2 = \frac{b'X'Y - n\bar{Y}^2}{Y'Y - n\bar{Y}^2} \times 100, 0 \leq R^2 \leq 1 \quad (3.12)$$

การกำหนดค่าตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดค่าของตัวแปรต่างๆดังนี้

$$k = 4$$

$$n = 309$$

$$Y_i = \text{สมดุลในชีวิตและการทำงาน}$$

$$Y_1 = \text{สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา}$$

$$Y_2 = \text{สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม}$$

$$Y_3 = \text{สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ}$$

$$Y_4 = \text{สมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวม}$$

$$X_1 = \text{การมีส่วนร่วมในการทำงาน}$$

$$X_2 = \text{การสนับสนุนจากองค์กร}$$

$$X_3 = \text{ภาระงาน}$$

$$X_4 = \text{ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน
- 4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	98	31.7
หญิง	211	68.3
รวม	309	100.0
อายุ		
มากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี	155	50.2
มากกว่า 22 ปี แต่ไม่เกิน 26 ปี	121	39.2
มากกว่า 26 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี	33	10.6
รวม	309	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	291	94.2
สมรส	18	5.8
รวม	309	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช	80	25.9
อนุปริญญา / ปวส	229	74.1
รวม	309	100.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท	76	24.6
มากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท	197	63.8
มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท	36	11.6
รวม	309	100.0
ประสบการณ์ทำงานในบริษัท		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	207	67.0
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	70	22.6
มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี	32	10.4
รวม	309	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี ซึ่งมีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 22 ปี แต่ไม่เกิน 26 ปี มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2 และอายุมากกว่า 26 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 94.2 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวสมีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท มีจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาคือ มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในบริษัท พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กร

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

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.171 และระดับปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.528 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.302 และระดับการสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 2 ภาระงาน พบว่าอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.216 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.559

ลำดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.166 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.608

ลำดับที่ 4 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.001 และระดับความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.643

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กรด้านการสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.126	0.608	สูง	5
2. บริษัทของท่านจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.398	0.751	สูงที่สุด	1
3. บริษัทของท่านมีสวัสดิการให้แก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างเหมาะสม	4.359	0.681	สูงที่สุด	2
4. บริษัทของท่านห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และสามารถเป็นที่พึ่งได้	4.337	0.652	สูงที่สุด	3
5. บริษัทของท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาอย่างสม่ำเสมอ	4.291	0.751	สูงที่สุด	4
โดยรวม	4.302	0.560	สูงที่สุด	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยภายในองค์การด้านการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.302 และระดับการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.560 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน พบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.398 และระดับการสนับสนุนจากองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีสวัสดิการให้แก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างเหมาะสม พบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.359 และระดับการสนับสนุนจากองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.681

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและสามารถเป็นที่พึ่งได้ พบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.337 และระดับการสนับสนุนจากองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.652

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาอย่างสม่ำเสมอ พบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.291 และระดับการสนับสนุนจากองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.751

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.126 และระดับการสนับสนุนจากองค์การไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.608

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์การด้านภาระงาน

ปัจจัยภายในองค์การ ด้านภาระงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน	4.188	0.595	สูง	5

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยภายในองค์กร ด้านภาระงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
2. บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมกับ ระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน	4.197	0.666	สูง	4
3. บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมกับ จำนวนของพนักงานได้เป็นอย่างดี	4.269	0.651	สูงที่สุด	1
4. บริษัทของท่านมีการจัดสรรการทำงานล่วงเวลาได้ อย่างเหมาะสม	4.214	0.764	สูงที่สุด	3
5. ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่บริษัทมอบหมาย ให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.217	0.675	สูงที่สุด	2
โดยรวม	4.216	0.559	สูงที่สุด	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บริษัทพลาสติกฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยภายในองค์กรด้านภาระงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.216 และระดับภาระงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.559 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมกับจำนวนของพนักงานได้เป็นอย่างดี พบว่าระดับภาระงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.269 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.651

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่บริษัทมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าระดับภาระงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.217 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.675

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีการจัดสรรการทำงานล่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับภาระงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.214 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.764

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่เหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน พบว่าระดับภาระงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.197 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.666

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 5 บริษัทมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน พบว่าระดับภาระงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.188 และระดับภาระงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.595

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

ปัจจัยภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน	4.084	0.720	สูง	4
2. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.003	0.831	สูง	5
3. บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.307	0.644	สูงที่สุด	1
4. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	4.252	0.730	สูงที่สุด	2
5. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.184	0.814	สูง	3
โดยรวม	4.166	0.608	สูง	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยภายในองค์กรด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.166 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.608 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.307 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.644

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยค่าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.252 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.730

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.184 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.814

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายงาน พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.084 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.720

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็น ที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่าระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.003 และระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.831

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของปัจจัยภายใน องค์การด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ปัจจัยภายในองค์การ ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.100	0.702	สูง	1
2. บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีที่มีส่วนช่วยให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างต่อเนื่อง	4.039	0.820	สูง	3
3. บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น	4.013	0.805	สูง	4
4. บริษัทของท่านมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ	4.042	0.712	สูง	2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยภายในองค์กร ด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
5. บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.812	0.941	สูง	5
โดยรวม	4.000	0.643	สูง	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยภายในองค์กรด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.000 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.643 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม พบว่าระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.100 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 2 บริษัทของท่านมีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ พบว่าระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.042 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.712

ลำดับที่ 3 บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีที่มีส่วนช่วยให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงานได้อย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.039 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.820

ลำดับที่ 4 บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น พบว่าระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.013 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.805

ลำดับที่ 5 บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม พบว่าระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.812 และระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่า

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.941 เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมคุณในชีวิตและการทำงาน

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสมคุณในชีวิตและการทำงานในด้านต่างๆ ได้แก่ สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านเวลา สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม และสมคุณในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7 - 4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมคุณในชีวิตและการทำงาน

สมคุณในชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านเวลา	4.062	0.619	สูง	2
2. สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	3.988	0.732	สูง	3
3. สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ	4.265	0.517	สูงที่สุด	1
โดยรวม	4.159	0.532	สูง	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมคุณในชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.159 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคุณในชีวิตและการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.532 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคุณในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.265 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคุณในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.560

ลำดับที่ 2 สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านเวลา พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคุณในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.062 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคุณในชีวิตและการทำงานด้านเวลา ไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.619

ลำดับที่ 3 สมคุณในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคุณในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.988 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคุณในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันมาก

ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.732 ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมมูลในชีวิต และการทำงานด้านความพึงพอใจ

สมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพอใจกับวันหยุดงานที่บริษัทกำหนดให้แก่พนักงาน	4.350	0.581	สูงที่สุด	5
2. ท่านพอใจกับรายได้และ ผลตอบแทน ที่บริษัทมอบให้แก่ท่าน	4.430	0.649	สูงที่สุด	2
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	4.408	0.666	สูงที่สุด	3
4. ท่านพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้แก่ครอบครัว	4.362	0.590	สูงที่สุด	4
5. ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.583	0.567	สูงที่สุด	1
โดยรวม	4.426	0.517	สูงที่สุด	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.426 และพนักงานแต่ละคนมีด้านความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.517 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.583 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.567

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจกับรายได้และ ผลตอบแทน ที่บริษัทมอบให้แก่ท่าน พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.430 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.649

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลสมาชิกในครอบครัว พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.408 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.666

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 4 ท่านพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาที่ให้แก่ครอบครัว พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.362 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.590

ลำดับที่ 5 ท่านพอใจกับวันหยุดงานที่บริษัทกำหนดให้แก่พนักงาน พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.350 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.581

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา

สมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านพึงพอใจกับจำนวนวันและเวลาในการทำงานที่บริษัทกำหนดไว้	4.068	0.653	สูง	3
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	4.175	0.769	สูง	1
3. ท่านสามารถทำงานตามวันและเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	3.932	0.832	สูง	5
4. ท่านสามารถทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.061	0.801	สูง	4
5. ท่านสามารถบริหารเวลาในการเดินทางมาทำงาน และกลับบ้านได้เป็นอย่างดี	4.078	0.756	สูง	2
โดยรวม	4.062	0.619	สูง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.062 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการทำงานด้านเวลาโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.619 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.175 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.769

ลำดับที่ 2 ท่านสามารถบริหารเวลาในการเดินทางมาทำงานและกลับบ้านได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.078 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.756

ลำดับที่ 3 ท่านพึงพอใจกับจำนวนวันและเวลาในการทำงานที่บริษัทกำหนดไว้ พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.068 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.653

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.061 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.801

ลำดับที่ 5 ท่านสามารถทำงานตามวันและเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.932 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.832

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัท เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี	4.078	0.802	สูง	2
2. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.178	0.667	สูง	1
3. ท่านสามารถพูดคุยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.871	0.978	สูง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
4. ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.741	1.037	สูง	5
5. ท่านมีความยินดี เต็มใจ ทุ่มเท ใส่ใจ และเห็นคุณค่าของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	4.074	0.995	สูง	3
โดยรวม	3.998	0.732	สูง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.998 และพนักงานแต่ละคนมีระดับการทำงานด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.732 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกว่าได้ความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.178 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.667

ลำดับที่ 2 ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัท เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.078 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.802

ลำดับที่ 3 ท่านมีความยินดี เต็มใจ ทุ่มเท ใส่ใจ และเห็นคุณค่าของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.074 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.995

ลำดับที่ 4 ท่านสามารถพูดคุยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ใน

ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.871 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมคูลในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 0.978

ลำดับที่ 5 ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่าพนักงานชั่วคราวมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.741 และพนักงานแต่ละคนมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันมาก ซึ่งพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าเท่ากับ 1.037

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงาน

กำหนดให้สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรดังนี้

X_1	=	การมีส่วนร่วมในการทำงาน
X_2	=	การสนับสนุนจากองค์กร
X_3	=	ภาระงาน
X_4	=	ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
\hat{Y}_1	=	ค่าประมาณสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา
\hat{Y}_2	=	ค่าประมาณสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม
\hat{Y}_3	=	ค่าประมาณสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ
\hat{Y}_4	=	ค่าประมาณสมมูลในชีวิตและการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา

ตารางที่ 4.11 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราว

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.306	1.697	0.091
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.178	3.118	0.002**
การสนับสนุนจากองค์กร	0.125	1.737	0.083
ภาระงาน	0.272	3.875	0.000**
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี	0.333	5.887	0.000**

$R = 0.786$; $R^2 = 0.619$; $F = 123.239$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่ในระบบออนไลน์เพื่อใช้ในการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.619 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราว ได้ร้อยละ 61.9 โดยความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.333$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ภาระงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.272$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.178$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรไม่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราว ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราว ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_1 = 0.306 + 0.178**X_1 + 0.125X_2 + 0.272**X_3 + 0.333**X_4$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราว

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	-0.892	-4.801	0.000**
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.310	5.252	0.000**
การสนับสนุนจากองค์กร	0.241	3.252	0.001**
ภาระงาน	0.348	4.817	0.000**
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี	0.272	4.670	0.000**

$R = 0.843$; $R^2 = 0.710$; $F = 186.042$; $p\text{-value} = 0.000**$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.710 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 71.0 โดยภาระงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.348$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000** ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถิติ 0.01 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.310$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.272$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการสนับสนุนจากองค์กรมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิต และการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.241$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราว ได้ดังสมการ

$$\hat{Y}_2 = -0.892^{**} + 0.310^{**}X_1 + 0.241^{**}X_2 + 0.348^{**}X_3 + 0.272^{**}X_4$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราว

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	1.272	8.159	0.000**
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	-0.015	-1.034	0.302
การสนับสนุนจากองค์กร	0.404	6.503	0.000**
ภาระงาน	0.335	5.526	0.000**
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	0.054	1.108	0.269

$R = 0.768$; $R^2 = 0.591$; $F = 109.610$; $p\text{-value} = 0.000^{**}$

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.591 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 59.1 โดยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวด้านความพึงพอใจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.404$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ ภาระงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราวใน

เชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.335$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.054$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.269 ไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐานว่างได้ ซึ่งหมายความว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่อาจเกิดขึ้นได้โดยบังเอิญ และจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ที่มีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราว

ส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราว ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราว ได้ดังสมการ

$$\widehat{Y}_3 = 1.272^{**} - 0.015X_1 + 0.404^{**}X_2 + 0.335^{**}X_3 + 0.054X_4$$

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในองค์การด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราว

ตัวแปร	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.229	2.439	0.015*
การมีส่วนร่วมในการทำงาน	0.146	4.891	0.000**
การสนับสนุนจากองค์การ	0.257	6.862	0.000**
ภาระงาน	0.318	8.723	0.000**
ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	0.219	7.467	0.000**

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

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า มีค่า R^2 เท่ากับ 0.860 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 86.0 โดยภาระงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรงมากที่สุด ($b_1 = 0.318$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์การมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_2 = 0.257$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวโดยรวมในเชิงเส้นตรง ($b_3 = 0.219$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราวในเชิงเส้นตรง ($b_4 = 0.146$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสามารถแสดงสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานโดยรวมของพนักงานชั่วคราว ได้ดังสมการ

$$\widehat{Y}_4 = 0.229^* + 0.146^{**}X_1 + 0.257^{**}X_2 + 0.318^{**}X_3 + 0.219^{**}X_4$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยเป็นคำถามปลายเปิดที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แสดงความคิดเห็นทั้งสิ้น 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.88 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.5.1 ปัจจัยภายในองค์กร

1. บริษัทควรจัดอบรม และพัฒนาความสามารถของพนักงานชั่วคราวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่บริษัทนำเข้ามาประยุกต์ใช้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ลูกค้ารวมถึงพนักงานสามารถบริหารจัดการในการปฏิบัติงานได้ดี
2. บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานชั่วคราว ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา และจัดสนทนาการต่างๆ ของพนักงานระหว่างสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร

4.5.2 สมดุลในชีวิตและการทำงาน

1. พนักงานควรได้อิสระในการเลือกช่วงเวลาเลิกงาน เนื่องจากพนักงานชั่วคราวบางคนยังเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา จึงจำเป็นต้องบริหารเวลาทั้งในด้านการทำงาน และการเรียนให้มีประสิทธิภาพ
2. พนักงานร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ข้อมูล และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการสรุปผล การอภิปราย และข้อเสนอแนะการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” โดยระยะเวลาในการศึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัย ในช่วงเดือนธันวาคม 2559 ถึง เดือนมกราคม 2560 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 309 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้น 309 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงานในบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับปัจจัยภายในองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่าบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับปัจจัยภายในองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจ ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปตามสมมติฐานย่อยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลาของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 61.9 โดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวด้านเวลาในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาระงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์กรตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 71.0 โดยภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวด้านการมีส่วนร่วมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในองค์กรด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจของพนักงานชั่วคราวได้ร้อยละ 59.1 โดยการสนับสนุนจากองค์กร มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวด้านความพึงพอใจในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือ ภาระงาน และความก้าวหน้าทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยี ตามลำดับ ส่วนการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวด้านความพึงพอใจ

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในองค์การด้าน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสนับสนุนจากองค์การ ภาระงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานโดยรวม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวโดยรวมได้ร้อยละ 86.0 โดยภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวโดยรวมในเชิงเส้นตรงมากที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์การ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวทำงานในบริษัทพลาสติกแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานมีสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ พบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับสมมูลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานชั่วคราวได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับความสามารถของพนักงานชั่วคราวแต่ละบุคคล อีกทั้งยังได้ผลตอบแทน สวัสดิการและการดูแลเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานและองค์การ ส่งผลให้พนักงานชั่วคราวเกิดความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อเป้าหมายที่องค์การได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติพล ภูตะ โชติ (2556) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ดีของพนักงานต่องานที่เขาทำ อันเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ฯลฯ ผลจากการที่พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานจะเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ เสียสละทุ่มเทให้กับการทำงาน ซึ่งปัจจัย ดังกล่าวนี้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ในองค์การ ส่งผลต่อความสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์การ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจทำให้บุคคลเกิดความรู้สึก กระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ และสิ่งเหล่านี้จะมี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา พบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับสมคูลชีวิตและการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทมีการจัดสรรเวลาในการทำงานให้กับพนักงานชั่วคราวได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ซึ่งพนักงานชั่วคราวสามารถใช้ช่วงเวลาหลังเลิกงาน และวันหยุดในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐพัชรวิศิรียา (2550) ได้ศึกษา การจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่าผู้จัดการฝ่ายทรัพยากร โดยส่วนใหญ่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์และชิ้นส่วน มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนการใช้เวลาการมอบหมายงาน การควบคุมการใช้เวลา การจัดระบบงาน และการประเมินผลการใช้เวลามีการปฏิบัติกิจกรรมนี้ต่อสัปดาห์อยู่ในระดับเหมาะสมมาก ด้านข้อมูลการใช้เวลาจะทำงานด้านคัดเลือกและสรรหาบุคคลในหน้าที่วางแผนอัตรากำลังคนเป็นหลักมากที่สุด และสำหรับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่วางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพเป็นหลักมากที่สุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ อนุกุล เขียงพุกญาวัลย์ (2554) กล่าวว่า การบริหารเวลาไม่ได้หมายความว่าจัดการเวลาเพื่องานเท่านั้น แต่หมายถึงการจัดการเวลาให้เข้ากับชีวิต เพราะองค์ประกอบของชีวิตนั้นมีหลายประการ เช่นความสุขส่วนตัว ครอบครัว และสังคม ดังนั้นการบริหารเวลาให้สอดคล้องสมคูลกับชีวิต ให้เป็นสุขในชีวิตส่วนตัว และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

สมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม พบว่า พนักงานชั่วคราวมีระดับสมคูลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทส่งเสริมให้พนักงานชั่วคราวมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้จัดการและพนักงานชั่วคราว การเสนอผลการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการเสนอแนวคิดในการปรับปรุงหรือแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป จันทรสิงห์ (2549) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ องค์กรมีคุณภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ มรุตดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความ

รับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ จูพากรณ์ โสตะ (2543) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในที่สุด

5.2.2 ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวที่ทำงานในบริษัทฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งปัจจัยสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ได้ร้อยละ 86.0 โดยภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวมากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนจากองค์กร ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ภาระงาน มีผลทางบวกต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราวมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานได้เป็นอย่างดีและจัดให้มีการพัฒนาระบบการทำงาน และกระบวนการทำงานของพนักงานชั่วคราวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้พนักงานชั่วคราวมีการบริหารจัดการปริมาณงานตามที่ได้รับมอบหมาย และเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานชั่วคราวแต่ละบุคคลให้สอดคล้องกับเวลาในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และพนักงานชั่วคราวได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บัวผัน (2554) พบว่าบุคลากรมี ทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงาน เช่นการได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว เช่น ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหน่วยงาน หัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงานในการลางานเพื่อดูแลครอบครัวและภาระงานบ้าน อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรมีความเห็นว่า การแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวเป็นแนวทางส่งเสริมให้ครอบครัวและเพื่อน สนับสนุนการทำงาน และสวัสดิการดูแลสุขภาพสมาชิกในครอบครัว เวลาทำงานที่ยืดหยุ่น การหยุด งานหรือขาดงานของพนักงานเมื่อจำเป็น การมีธนาคารภายในหรือใกล้ที่ทำงาน การสำรวจความพึงพอใจเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Van Yperen and Janssen (2002) ได้อธิบายการรับรู้ภาระงาน

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาระงานหนักและความพึงพอใจในงานอาจไม่จำเป็นต้องเป็นลบ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่เผยแพร่เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้เห็นประโยชน์จากเอกสารนี้
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพราะถ้าพนักงานที่มีความต้องการในงานสูงแม้พนักงานจะรู้สึกเหนื่อยเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น แต่พนักงานประเภทที่มีประสิทธิภาพในการทำงานก็จะมีควมพึงพอใจในงานสูงขึ้น

การสนับสนุนจากองค์กร มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทมีการสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานชั่วคราว โดยบริษัทมีความพร้อมทั้งในด้านอุปกรณ์และบุคลากร อีกทั้งองค์การยังมองเห็นความสำคัญในการทุ่มเทการทำงานของพนักงานชั่วคราว โดยพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงปรับตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น และเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานชั่วคราว ตามกระบวนการคัดเลือกพนักงานที่มีมาตรฐาน และตรงตามความต้องการขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ R.Rozaini, A.W.Norailis, and B.Aida (2015) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กรหมายถึงการที่พนักงานรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญกับสวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ การสนับสนุนขององค์การเป็นหนึ่งในแนวความคิดขององค์การที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, Huntington, and Sowa (1986) ที่กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์การได้ให้คุณค่าในการทุ่มเททำงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยพนักงานได้พิจารณาจากผลตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปแบบการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งการสนับสนุนด้านทรัพยากร สวัสดิการ และค่านิยมขององค์การที่ทำให้เกิดความร่วมมือเพื่อให้บรรลุความต้องการได้รับการยกย่องและการยอมรับ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานส่งผลให้พนักงานชั่วคราวสามารถลดภาระ และเวลาในการทำงานลงได้เป็นอย่างดีอีกทั้งยังสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการนำเทคโนโลยีที่มีความรู้ทางวิทยาศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้กระบวนการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Anshul Jaiswal (2014) กล่าวว่า การจัดการขององค์การมีหน้าที่ในการดำเนินการตามขั้นตอนทั้งหมดที่จำเป็นในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์การ โดยจัดระเบียบงานรูปแบบการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้อง รวมถึงการพัฒนาด้านเทคนิคสามารถจัดการได้โดยการฝึกอบรมพนักงาน และการปรับใช้ทักษะทางเทคนิคของพนักงานให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ใช้ภายในองค์การ เพื่อสร้างความพึงพอใจการทำงาน และมีการพัฒนาองค์การต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมนุญ โรจนะบุรานนท์ (2531) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นการผสมผสานความรู้วิชาการกับความรู้วิธีการ และความชำนาญที่สามารถนำไปปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูง โดยปกติเทคโนโลยีนั้นมีความรู้วิทยาศาสตร์รวมอยู่ด้วย

นั่นคือวิทยาศาสตร์เป็นความรู้ เทคโนโลยีเป็นการนำความรู้ไปใช้ในทางปฏิบัติ จึงมักนิยมใช้สองคำด้วยกัน คือ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเน้นให้เข้าใจว่า ทั้งสองอย่างนี้ต้องควบคู่กัน ไปจึงจะมีประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีผลทางบวกต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว ทั้งนี้เนื่องมาจากบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะสามารถวางแผน และแก้ไขปัญหากระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานชั่วคราว และก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อเป็นแนวทางในการนำมาใช้ปฏิบัติงานจริงและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ กิตติ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานบริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูนในการดำเนินกิจกรรม TPM เรียงลำดับดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามกิจกรรมสูงสุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้พนักงานได้นำความรู้เรื่อง TPM ไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยยึดหลักการบริหารงานคุณภาพพื้นฐานในการทำงาน อาทิ 5ส (สะสาง สะอาด สะดวก สร้างมาตรฐาน สร้างวินัย) และนำวิธีการค้นหาสาเหตุของกระบวนการทำงานของพนักงานและเครื่องจักร (Loss) มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยการดำเนินงาน TPM ทางบริษัทควรสนับสนุนให้แต่ละหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างเพียงพอต่อความต้องการและควรมีการวางแผนการบำรุงรักษาเพื่อให้มีแนวทางในการดำเนินกิจกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งนี้ควรจัดการอบรมให้ความรู้แก่พนักงานและมีการติดตามผลการดำเนินงานด้าน TPM อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแนวคิดของ หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย (2548) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารที่เกิดขึ้นสองทาง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการให้บุคคลที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผน ดำเนินการแก้ไขปัญหาและติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถในการจัดการ การรักษาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในชุมชนและให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตทางด้านเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรี ในฐานะสมาชิกของสังคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว วิทยาลัยฯ บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. ภาระงาน บริษัทควรบริหารจัดการปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความถนัดของพนักงานชั่วคราวแต่ละบุคคล
2. การสนับสนุนจากองค์กร บริษัทควรบริหารจัดการสวัสดิการ รวมถึงจำนวนวันหยุดพักผ่อนของพนักงานชั่วคราว ให้เท่าเทียมกับบริษัทในกลุ่มธุรกิจเดียวกัน และควรคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานชั่วคราวเป็นหลัก โดยจัดให้พนักงานชั่วคราวได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาให้ตรงตามความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี บริษัทควรจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานชั่วคราวได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สามารถลดเวลาในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยนำเสนอแนวทางการปฏิบัติงาน และนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานชั่วคราวเพิ่มมากขึ้น
4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานชั่วคราวได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงาน จัดอบรมสัมมนาเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน และเป็นการนำเอาประสบการณ์ทำงานนั้นมาพัฒนาแก่พนักงานชั่วคราวให้สามารถแข่งขันกับบริษัทชั้นนำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน เช่น ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้บริษัทรับรู้ถึงข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถพัฒนาศักยภาพของพนักงานชั่วคราวให้ตรงตามความต้องการของบริษัทได้มากที่สุด

บรรณานุกรม

กิ่งพร ทองใบ. 2553. ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์เอชอาร์เซ็นเตอร์.

กิติคุณ ชื้อสตัยดี. 2557. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลซ่งศักดิ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. 2551. “สมดุลชีวิตการทำงาน.” วารสารทรัพยากรมนุษย์. 4(1) : 36 – 45.

จุฑาภรณ์ หนูบุตร. 2554. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน โรงพยาบาลวิภาวดี.”

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑาภรณ์ โสตะ. 2543. แนวคิด ทฤษฎี และกลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพ: ภาควิชาสุขศึกษา

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยวัฒน์ กิตติ. 2555. “การมีส่วนร่วมของพนักงาน บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

โรงงานผลิตอาหารสัตว์ลำพูน ในการดำเนินกิจกรรม TPM ต่อการบริหารงานคุณภาพ.”

รายงานวิจัยรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัย
นอร์ทเชียงใหม่.

ชวลิต ประภวานนท์. 2541. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544. การวิจัยเพื่อการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิปพับลิเคชั่น.

จิรกานดา โคมยงค์. 2555. เทคโนโลยีสารสนเทศกับองค์กรแนวโน้มการนำมาใช้การปรับตัวให้ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก

<http://www.softbizplus.com/it/1320-it-for-organization>. (วันที่ค้นข้อมูล : 21 สิงหาคม
2559).

ณัชพัชร์ วิศรียา. 2550. “การจัดการเวลาและเวลาที่ใช้ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถาน
ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการ
จัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฐนันท์ คณิชาภรณ์. 2556. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรม
การทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผู้ให้บริการ
เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธรรมบุญ โรจนะบูรานนท์. 2531. ธรรมชาติวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร.” ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธุรกิจที่ประกอบกิจการฟาสต์ฟู้ด. 2553. **ว่าด้วยเรื่องฟาสต์ฟู้ด (FASTFOOD).**

[ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก :

<http://www.sahavicha.com/?name=blog&file=readblog&id=4811>. (วันที่ค้นข้อมูล : 11 กรกฎาคม 2559).

นงชนก ผิวเกลี้ยง. 2556. “ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม.” วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ. 3(2) : 304 – 317.

นัตติ รุ่งโรจน์. 2556. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซีจำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

นิตาสล โตแก้ว. 2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาการบัญชีและการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิตาสล โตแก้ว, สุธนา บุญเหลือ และภุริศร์พงษ์เพ็ญจันทร์. 2557. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

นิติพล ภูตะโชติ. 2556. **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. 2547. **วิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนาชุมชน.**

กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสการพิมพ์.

นุชจรินทร์ ลาภบุญเรือง. 2545. “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนิน โครงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลชุมชนที่เข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลจังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2547. **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง.**

เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ศิริลักษณ์การพิมพ์.

บวร เทศารินทร์ .2549. **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา(MIS).** [ระบบออนไลน์].

เข้าถึงจาก : http://www.sobkroo.com/ct_6.htm. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 กรกฎาคม 2559).

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2541. **วิธีการทางสถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นการพิมพ์.

บุญเสริม วงศ์เชาวน์วัฒน์. 2551. “พฤติกรรมของผู้บริโภคในการตัดสินใจเลือกร้านอาหารฟาสต์ฟู้ดที่ได้รับแฟรนไชส์จากต่างประเทศในศูนย์การค้าในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เบญจวรรณ แจ่มจำรูญ. 2557. “ปัจจัยบรรยากาศในการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการในการสื่อสาร และสื่อสังคมออนไลน์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เบอเกอร์คิง. 2556. **About BK**. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก : <http://www.bk.com/en/us/company-info/about-bk.html>. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 ตุลาคม 2559).

บริษัท ยัม เรสเทอรองต์ส อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย. 2555. **เกี่ยวกับเคเอฟซี ประเทศไทย**. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก : http://www.kfcthailand.com/th/about_kfc_thailand.php. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 ตุลาคม 2559).

บริษัท ยัม เรสเทอรองต์ส อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย. 2555. **เกี่ยวกับพิซซ่าฮัท**. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก : http://www.pizzahutthailand.com/th/about_thailand.php. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 ตุลาคม 2559).

บริษัท แมคไทย จำกัด. 2556. **History**. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก : <http://www.mcthai.co.th/history.html>. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 ตุลาคม 2559).

บริษัท เอแอนด์ดับบลิว เรสเทอรัองประเทศไทย จำกัด. 2555. **เกี่ยวกับเรา**. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก : <http://www.awthai.com/newweb/aboutus.php>. (วันที่ค้นข้อมูล : 15 ตุลาคม 2559).

ปณดี ชุมแก้ว. 2553. “ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประทีป จันทรสิงห์. 2549. “การมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ.” **ขอนแก่นเวชสาร**. 30(3) : 246 – 253.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญ และฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผ่าตัดกรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปรีชาต บัวเป็ง. 2554. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปรีชาต วัลย์เสถียร. 2543. “กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา.” กรุงเทพฯ :
รายงานการวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว).

ปรีธดา สมควร. 2557. “ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง.”
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
พิมพ์ดีจำกัด.

เปรมจิตร คล้ายเพชร. 2548. “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.

พรรณิภา สืบสุข. 2548. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาและความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance.”
สำนักงาน ก.พ. คอลัมน์ “คำบริหารคน”.

ภาวิณี เพชรสว่าง. 2549. “แนวโน้บายและแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานกับชีวิต.”
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 26(3) : 14 – 15.

ภาวิณี แสนวัน. 2557. “การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ. 2552. เอกสารประกอบการสอนวิชาสถิติและการวิจัย. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

มธุรดา ศรีจันทร์. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก :

[www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443](http://gotoknow.org/blog/mathu/33443). (วันที่ค้นข้อมูล : 5 เมษายน 2560).

เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2547. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บั๊คคอปท์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยุพาพร รูปงาม. 2545. “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงานงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร.

วนิดา อยู่ประพัฒน์. 2447. “ทำไมต้องกินพลาสติกฟู้ดให้น้อยลง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. ภาควิชาการสื่อสารมวลชน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรางคณา แก้วมณี. 2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความผูกพันในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศยามล เอกะกุลานันต์. 2554. “รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.” งานวิจัยสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศลิษา ทวีวัฒน์กิจบรร. 2548. “ผลกระทบของคุณลักษณะของงานและคุณลักษณะโครงสร้างเชิงสังคมที่มีต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภายในตน.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริชัย พงษ์วิชัย. 2550. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ : สุพีเรีย พรินติ้งเฮาส์.

ศิริพร สอนไชยา. 2557. “ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

เศรษฐชัย ชัยสนธิ. 2553. นวัตกรรม คืออะไร. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก :

[www.http://it.east.spu.ac.th/informatics/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf](http://it.east.spu.ac.th/informatics/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf). (วันที่ค้นข้อมูล : 5 เมษายน 2560).

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สายสุนีย์ ปวุฒินันท์. 2541. “ความรู้ ทักษะ และการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมในโครงการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตร. ภาควิชาการสื่อสารมวลชน, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดารัตน์ คุรุทสิก. 2557. “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุวัฒน์ บัวพันธ์. 2554. “ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.” สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หทัยทิพย์ ถิวสงวนกุลธร. 2555. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

หทัยรัตน์ วิจิตพรชัย. 2548. “การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายใน ระดับคณะวิชาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อัครฤทธิ หอมประเสริฐ. 2543. “การศึกษาพฤติกรรมและความคิดเห็นที่มีต่อการบริโภคอาหารฟาสต์ฟู้ด ประเภทธุรกิจแฟรนไชส์ ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อานนท์ สักดิ์วีระชัย. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัวและองค์กร ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในด้านต่างๆของชีวิต.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีย์วรรณ อ่วมธานี. 2557. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศ ความปลอดภัยในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนุกุล เชียงพุกชาวัลย์. การบริหารเวลา. 2554. [ระบบออนไลน์]. เข้าถึงจาก :

https://www.spu.ac.th/job/files/2014/01/sara.1.oct_.pdf. (วันที่ค้นข้อมูล : 11 กรกฎาคม 2559).

อุมาพร มุลมณี. 2555. “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Ahuja, V., & Medury, Y. 2010. "Corporate blogs as e-CRM tools – Building Consumer engagement through content management." **Database Marketing & Consumer Strategy Management**. 17. 91-105.
- Anonymous. 2006. **Work-Life Balance**. Retrieved May 15, 2007 from :
<http://www.employersforworklifebalance.org.uk/wrk/definition.html>.
- Anshul Jaiswal. 2014. "Quality of Work Life." **Journal of Business Management & Social Sciences Research**. 3(2).
- Bloom, N.T. et. 2006. **Work-Life Balance, Management Practices and Productivity**. London: Centre for Economic Performance (CEP).
- Burke, W.W. and Litwin, G.H. 1992. "A casual model of Organizational performance and change." **Journal of Management**. 18(3) : 532-545.
- Chang Boon Patrick Lee. 2000. "How Perceived Workload Affects The Work Outcomes of Computer Professionals." Faculty of Business Administration, University of Macau.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. 2001. "Reciprocation of Perceived Organizational Support." **Journal of Applied Psychology**. 86(1) : 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., and Daris-Lamastro, V. 1990. "Perceived organizational support and employee diligence, Commitment, And innovation." **Journal of Applied Psychology**. 75. 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. "Perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology**. 71(3) : 500-507.
- Frone, M.R., Russell, M. and Cooper, M.L. 1992. "Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface." **Journal of Applied Psychology**. 77(1) : 65-78.
- Gomez, Rafael, and Santor Eric. 2001. "Membership has its privileges: the Effect of social capital and neighborhood characteristics on the earnings of Microfinance borrowers." **Canadian Journal of Economics**. 34(4) : 943-966.
- Greenhaus, J. H., K. M. Collins, and J. D. Shaw. 2003. "The relation between work family balance and quality of life." **Journal of Vocational Behavior**. 63. 510-531.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Hackman, Richard J. and Oldham, Greg R. 1980. **The Social Psychology of Organization**. New York : John Wiley and sons.
- Hutton, A. 2005. **The case for work life balance : Closing the gap between policy and practice**. New Zealand : Hudson Highland Group, Inc.
- Igbaria, M. M. and Greenhaus, I. H. “Determinants MIS Employee Intentions : A Structure Equation Model.” **Communication of the ACM**. 35, 34-39.
- Laudon, K.C. and J.P.Laudon. 2000. **Management Information Systems : Organization and Technology in the Networked Enterprise**. 6th ed., New Jersey : Prentice Hall.
- Lee, Eunhae A. 2000. “A Study of the Effectiveness of Interactive Multimedia in Adult ESL Education.” **Dissertation Abstracts International**. 61(4) : 1330-A.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. 2008. “Early predictors of job burnout and engagement.” **Journal of Applied Psychology**. 93. 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. 2001. “Job burnout.” **Annual Review of Psychology**. 52. 397-422.
- Merrill –Sand , D. 1989. **Linkage Mechanisms : An Overview The International Service for National Agricultural Research**. The Hague.
- Mokana A/P Muthu Kumarasamy, Faizuniah Pangil. and Mohd Faizal Mohd Isa. 2015. “Individual, Organizational and Environmental Factors Affecting Work-Life Balance.” School of Business Management, University Utara Malaysia.
- Mowday, R.T. 1991. **Equity theory predictions of behavior in organization**. In R. M. Steers and L.W. Porter (Eds.), **Motivation and work behavior**. New York : McGraw-hill. 3rd ed., 91-112.
- Payne, R. L., & Morrison, D. 1999. “The importance of knowing the affective meaning of job demands revisited.” **Work and Stress**. 13(3) : 280-288.
- Rhoades, Linda and Eisenberger, Robert. 2002. “Perceived Organizational Support A Review of the Literature.” **Journal of Applied Psychology**. 87. 698-714.
- R.Rozaini, A.W.Norailis, and B.Aida. 2015. “Roles of Organizational Support in Quality of Work Life inInsurance Industry.” **Journal of Economics, Business and Management**. 3(8) : 753-757.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Shore, L. M., & Shore, T. H. 1995. **Perceived organizational support and organizational justice.** In R. Cropanzano & K. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support.* 149-164. Westport. CT : Quorum.
- Smith, William L, Weatherly, Kristopher A. and Tansik, David A. 1992. "A Customer Based Service Quality Study: Use of The Sorting/Cluster Analysis Methodology." *Proceedings of the 2nd Research Seminar in Service Management, La Londes les Maures.* 591-603.
- Van Yperen, N. W., and Janssen, O. 2002. "Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands." **Academy of Management Journal.** 45. 1161-1171.
- Voydanoff, P. 2005. "Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance : A demand and resources approach." **Journal of Marriage and Family.** 67. 822-836.
- Woodward I. 2007. **Understanding Material Culture.** London : Sage. 671-697.
- Yamane , T. 1987. **Statistics : An introduction analysis.** New York : New York University Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย
ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว
กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในชีวิตและการทำงานของพนักงานชั่วคราว กรณีศึกษา บริษัท ฟาสต์ฟู้ดแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่นำเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นายธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

มากกว่า 18 ปี แต่ไม่เกิน 22 ปี

มากกว่า 22 ปี แต่ไม่เกิน 26 ปี

มากกว่า 26 ปี แต่ไม่เกิน 30 ปี

มากกว่า 30 ปี แต่ไม่เกิน 34 ปี

มากกว่า 34 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

อนุปริญญา / ปวส.

ปริญญาตรี

อื่นๆ โปรดระบุ

5. รายได้รวมต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท

มากกว่า 5,000 บาท แต่ไม่เกิน 10,000 บาท

มากกว่า 10,000 บาท แต่ไม่เกิน 15,000 บาท

มากกว่า 15,000 บาท

6. ประสบการณ์ทำงานในบริษัท

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี

มากกว่า 3 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปี

มากกว่า 6 ปี แต่ไม่เกิน 9 ปี

มากกว่า 9 ปี แต่ไม่เกิน 12 ปี

มากกว่า 12 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
1	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบทุกครั้งที่ได้รับการมอบหมายงาน					
2	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3	บริษัทของท่านส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่บริษัทจัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
4	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
5	บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
การสนับสนุนจากองค์กร						
6	บริษัทของท่านสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
7	บริษัทของท่านจ่ายผลตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
8	บริษัทของท่านมีสวัสดิการให้แก่พนักงานและครอบครัวของพนักงานอย่างเหมาะสม					
9	บริษัทของท่านห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและสามารถเป็นที่พึ่งได้					
10	บริษัทของท่านพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนพนักงานในการจัดการกับงานและปัญหาอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ภาระงาน						
11	บริษัทมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของท่าน					
12	บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่ เหมาะสมกับระยะเวลาทำงานในแต่ละวัน					
13	บริษัทของท่านจัดสรรปริมาณงานที่ เหมาะสมกับจำนวนของพนักงานได้เป็น อย่างดี					
14	บริษัทของท่านมีการจัดสรรการทำงาน ล่วงหน้าได้อย่างเหมาะสม					
15	ท่านสามารถจัดการปริมาณงานที่บริษัท มอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่ กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี						
16	บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมา ประยุกต์ใช้กับงานในปัจจุบันได้อย่าง เหมาะสม					
17	บริษัทของท่านมีระบบเทคโนโลยีที่มีส่วน ช่วยให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาของงาน ได้อย่างต่อเนื่อง					
18	บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีที่ช่วยแบ่งเบา ภาระงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงาน ได้อย่างรวดเร็วถูกต้องและครบถ้วนมาก ยิ่งขึ้น					
19	บริษัทของท่านมีการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงานอยู่เสมอ					
20	บริษัทของท่านนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลในชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	สมดุลในชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านเวลา						
1	ท่านพึงพอใจกับจำนวนวันและเวลาในการทำงานที่บริษัทกำหนดไว้					
2	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านสามารถทำงานตามวันและเวลาโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว					
4	ท่านสามารถทำงานล่วงเวลา โดยไม่มีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
5	ท่านสามารถบริหารเวลาในการเดินทางมาทำงานและกลับบ้านได้เป็นอย่างดี					
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการมีส่วนร่วม						
6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อบริษัท เมื่อสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี					
7	ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
8	ท่านสามารถพูดคุยแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงต่อหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
9	ท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
10	ท่านมีความยินดี เต็มใจ ทุ่มเท ใสใจ และเห็นคุณค่าของการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	สมดุลในชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
สมดุลในชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจ						
11	ท่านพอใจกับวันหยุดงานที่บริษัท กำหนดให้แก่พนักงาน					
12	ท่านพอใจกับรายได้และ ผลตอบแทน ที่ บริษัทมอบให้แก่ท่าน					
13	ท่านพอใจกับสวัสดิการของบริษัทใน การดูแลสมาชิกในครอบครัว					
14	ท่านพอใจกับสัดส่วนการใช้เวลาในการ ทำงานกับเวลาที่ให้แก่ครอบครัว					
15	ท่านพอใจกับปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

โปรดให้ข้อเสนอแนะอื่นๆเพื่อปรับปรุงสมดุลในชีวิตและการทำงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	ธีรวุฒิ วิเศษสินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด	11 มิถุนายน พ.ศ. 2518
ที่อยู่	99/36 หมู่บ้านศรีนวมินทร์ ซอยนวมินทร์ 45 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10240
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2541 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2555 YUM Restaurants Development (Thailand) Co. Ltd. พ.ศ. 2560 Restaurants Development Co. Ltd.
E-mail	wisassinthu@yahoo.com



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้