

ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Work-life Balance of Departmental Supportive Personal, Faculty of Dentistry,
Mahidol University

ศิริลักษณ์ ชนะพานชัย^{1*}, เฉตฉวี กิตติกุลพันธ์², พรรัตน์ บุญเพชร³, และกมลทิพย์ จิตรอำพัน⁴

Sirilug Chanapanchai^{1*}, Chertchavee Kittikulphan², Pornrat Boonpetch³, and Kamontip Jitoumpan⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 69 คน โดยกำหนดตัวอย่างขนาด 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ความเชื่อถือของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.928 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบของ Mann–Whitney U test และการทดสอบของ Kruskal–Wallis test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.49) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.63) และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือน/สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.67) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดในการทำงาน ปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือน/สวัสดิการ และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: ความสมดุลของชีวิตการทำงาน/ บุคลากร/ การบูรณาการทางสังคม/ เงินเดือน/ สวัสดิการ

¹ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Department of Operative Dentistry and Endodontics, Faculty of Dentistry, Mahidol University

²ภาควิชาวิทยากระบบบดเคี้ยว คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Department of Masticatory Science, Faculty of Dentistry, Mahidol University

³ภาควิชาเภสัชวิทยา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Department of Pharmacology, Faculty of Dentistry, Mahidol University

⁴ภาควิชาศัลยศาสตร์ช่องปากและแม็กซิลโลเฟเชียล คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Department of Oral and Maxillofacial Surgery, Faculty of Dentistry, Mahidol University

*Corresponding author: sililuk2010@hotmail.com

Received : 25 กันยายน 2564/ Revised : 3 ธันวาคม 2564/ Accepted : 16 ธันวาคม 2564

Abstract

This research studied the opinions and compared the work-life balance of the department support staff at the Faculty of Dentistry, Mahidol University. The study population was 69 department support staff of the Faculty of Dentistry, Mahidol University, and 66 staff were recruited for the study group. A questionnaire was used for data collection, and the questionnaire was verified for content validity by three experts. The IOC score of the questionnaire was 0.67–1.00, and the reliability test score was 0.928. The data were analyzed using descriptive statistics as percentage, mean, and standard deviation. The Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis test were used to analyzed the data at the significant level of 0.05. The result showed the work-life balance score of the department support staff at the Faculty of Dentistry, Mahidol University was high. For details, the score of social integration or collaborations was the highest (3.94 ± 0.60); the job description score was 3.85 ± 0.49 ; potential development for carrier advancement was 3.70 ± 0.63 , and work-life balance was 3.51 ± 0.58 . While the salary/welfare score was medium at 3.25 ± 0.67 . The hypothesis test demonstrated that the personnel of the groups with different gender, age, education, work experience, and department did not have different opinions in work-life balance in the aspects of job description, salary/welfare, potential development for career advancement, social integration of collaborations, and overall. However, the personnel with different salary and type of personnel had different opinions on work-life balance in the aspects of salary/welfare, and potential development for career advancement ($p < 0.05$).

Keyword: Work-life balance/ Personal/ Social integration/ Salary/ Welfare

1. บทนำ

ปัจจุบันปัญหาทางด้านการเมือง สังคม และ เศรษฐกิจที่ตกต่ำลงการเจริญเติบโตของประเทศไม่ได้ ครอบคลุมกับความต้องการที่แท้จริง ทุกคนต้องปรับตัว ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ยังไม่ดีเท่าที่ควรและค่าครองชีพ ที่สูงขึ้น คนส่วนใหญ่ยังเป็นคนที่มียาได้น้อยถึงปาน กลางทำให้ต้องทำงานอย่างหนัก เพื่อความอยู่รอดของ ตนเองและให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาเป็น สิ่งจำเป็นกับชีวิตประจำวัน ทำให้มีความจำเป็นต้อง ต่อสู้และดิ้นรนอย่างมากในการทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง ความอยู่รอดในชีวิตของแต่ละวัน การเปลี่ยนแปลงทำให้ การจัดสรรเวลาที่มีความยากมากขึ้นหรือการจัดสรร เวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาการทำงาน เวลา ครอบครัวยุติตนเองและสังคม โดยจะเห็นได้ว่าการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมต่าง ๆ จึงส่งผลให้ต้องทุ่มเทเวลาในการทำงานไม่ใช่อาศัยเพียง ความสามารถเฉพาะบุคคลในเรื่องการบริหารจัดการ เวลา แต่ยังเกี่ยวข้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันไปในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะของการทำงานและ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกับการดำเนินชีวิต

แต่ครอบครัวและความสุขในชีวิต ก็เป็นสิ่งสำคัญอีกสิ่ง หนึ่งที่ไม่ควรมองข้าม เพราะครอบครัว คือ ฐานราก แห่งความรักเป็นแรงสนับสนุนที่จะนำให้ชีวิตมุ่งไปสู่ ความสำเร็จและความสุขอย่างแท้จริงที่ไม่สามารถหาได้ จากที่ใด ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร [1] พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี คือ การบริหารจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ และหลากหลาย โดยเฉพาะในการกำหนดเวลาใช้ชีวิต สำหรับการทำงาน ครอบครัวยุติตนเองและตนเองให้มี สัดส่วนที่เหมาะสมและเกิดความพอเหมาะพอดีขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติคุณ แสงนิล และคณะ [2] พบว่า การสร้างความหมายทางสังคม และบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจาก ประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร: การศึกษาเพื่อสร้าง ทฤษฎีฐานราก คือ การสร้างหรือการรักษาความสมดุล ในชีวิตไม่ใช่การทำให้ทุกอย่างสมบูรณ์แบบ แต่เป็นการ ทำแต่ละอย่างให้พอดีพอเหมาะโดยทุกกิจกรรมหรือทุก การกระทำจะต้องคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรเวลาที่มี

คุณค่าและมีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด การจัดสรรหรือแบ่งเวลาเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของตนเองตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีเหตุผลและอย่างเหมาะสมได้ดี

คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แบ่งภาควิชาออกเป็น 15 ภาควิชาประกอบด้วยภาควิชาคลินิก 10 ภาควิชา และภาควิชาพรีคลินิก 5 ภาควิชา ทำหน้าที่ด้านการเรียนการสอน ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านงานที่ต้องพัฒนา ภาระงานที่มีอยู่ยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน/ส่วนงาน/มหาวิทยาลัย และด้านอื่น ๆ บุคลากรสายสนับสนุนทำหน้าที่สนับสนุนภาควิชาทุกด้าน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์และกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายมิติ มีความซับซ้อน และมีมาตรฐานตามวัตถุประสงค์ของภาควิชา ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนต้องพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม สัมมนา ติวงาน ในการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวและองค์กร ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 [3] ได้กล่าววามตรา 4 ระบุว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้า การสร้างองค์ความรู้ในการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามความต้องการ เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมาตรา 8 ระบุว่า 1. การศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชนมีความสำคัญมาก 2. สังคมมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการศึกษา 3. การพัฒนาทักษะและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยนำผลที่ได้รับในครั้งนี้นำเสนอผู้บริหารพิจารณาถึงการจัดสรรภาระงาน สวัสดิการและการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนภาควิชา ให้มีความเหมาะสม และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นความสมดุลของชีวิตการทำงานแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

2. วัสดุและวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาระดับความคิดเห็นและเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยการวิจัยเชิงปริมาณ การสำรวจและเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเนื้อหาข้อมูลจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการศึกษาที่เกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. สร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ครอบคลุมและเหมาะสมกับคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนด เพื่อกำหนดด้านเนื้อหาเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ โดยคำแนะนำจากที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการจะวัด โดยคำนวณหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่อที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข และสร้างแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้กับตัวอย่างขนาด 10 คน และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการทดสอบแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.928 ตามวิธีของ คิริชัย พงษ์วิชัย [4]

3.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อถือได้ไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างขนาด 66 คน

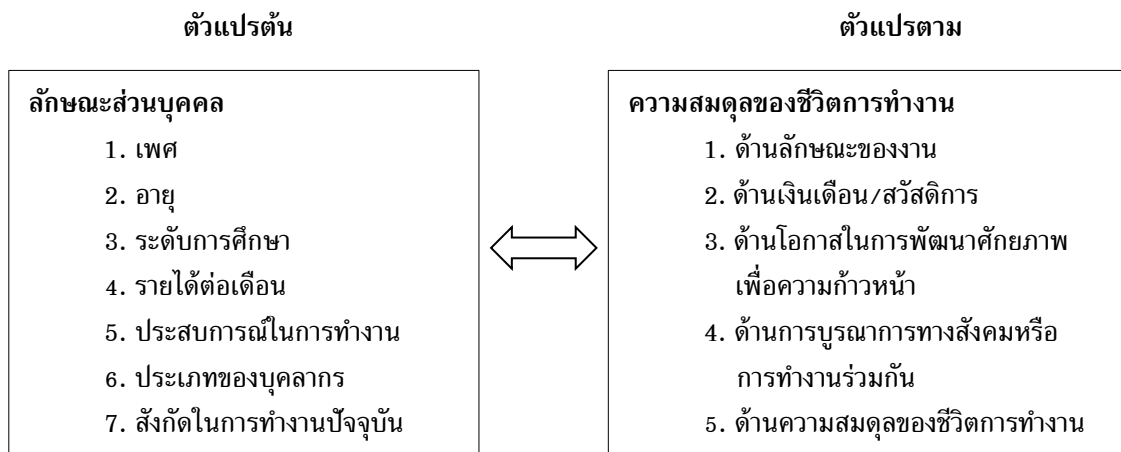
ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยแบ่งเป็น 10 กลุ่ม ดังนี้

นักวิทยาศาสตร์ 15 คน เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 27 คน นักวิชาการช่างทันตกรรม 1 คน ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 1 คน ช่างทันตกรรม 4 คน ผู้ปฏิบัติงานบริหาร 2 คน ผู้ช่วยห้องปฏิบัติการ 3 คน พนักงานประจำห้องทดลอง 3 คน พนักงานบริการ 1 คน พนักงานสถานที่ 9 คน ข้อมูล ณ กรกฎาคม พ.ศ. 2564 คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 69 คน โดยกำหนดตัวอย่างขนาด 66 คน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ของ ชลธิชา มะลิพรม [5] มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดของ ปัทมวารณ จินดารักษ์ และคณะฯ [6] และสุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะฯ [7] ดังนี้ (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามตามแนวคิดของ ชลธิชา มะลิพรม [5] มาประยุกต์ใช้กับแนวคิดของ ปัทมวารณ จินดารักษ์ และคณะฯ [6] และสุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะฯ [7] โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการทำงานปัจจุบัน โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะของงาน 2. ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า 4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยแบ่งความสมดุลของชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับ คือ 5 (เห็นด้วยมากที่สุด) 4 (เห็นด้วยมาก) 3 (เห็นด้วยปานกลาง) 2 (เห็นด้วยน้อย) และ 1 (เห็นน้อยที่สุด) ส่วนเกณฑ์

การแปลผล คือ คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21–5.00 หมายถึง (เห็นด้วยมากที่สุด) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41–4.20 หมายถึง (เห็นด้วยมาก) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61–3.40 หมายถึง (เห็นด้วยปานกลาง) คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81–2.60 หมายถึง (เห็นด้วยน้อย) และคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00–1.80 หมายถึง (เห็นด้วยน้อยที่สุด) ตามวิธีของ คิริชัย พงษ์วิชัย [4]

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. คณะผู้วิจัยจัดทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ เพื่อขออนุญาตใช้สถานที่ภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และขอความร่วมมือบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลตอบแบบสอบถาม

2. หัวหน้าภาควิชาทันตกรรมหัตถการและวิทยาเอ็นโดดอนต์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อนุญาตแล้ว คณะผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยไปดำเนินการแจกให้กับบุคลากรทั้งสิ้น 69 คน โดยกำหนดตัวอย่างขนาด 66 คน

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ตามวิธีของ กัลยา วานิชย์บัญชา [8] ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน ประเภทของบุคลากร สังกัดในการทำงานปัจจุบัน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยการทดสอบสมมติฐานซึ่งเป็นสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบของ Mann–Whitney U test และการทดสอบของ Kruskal–Wallis test

การขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะผู้วิจัยได้ส่งโครงร่างงานวิจัยและแบบสอบถามเสนอขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนประจำคณะทันตแพทยศาสตร์และคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-DT/PY-IRB) ได้รับการพิจารณารับรอง (Certificate of Exemption) รหัสโครงการ MU-DT/PY-IRB 2021/DT054 Version 3: 2018 หมวดที่ 2 ข้อ 4 รับรองวันที่ 1 มิถุนายน 2564

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลจากแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับจำนวน 66 ฉบับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 80.3 ช่วงอายุตั้งแต่ 23–40 ปีร้อยละ 62.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 59.1 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,000–20,000 บาท ร้อยละ 40.9 ประสิทธิภาพในการทำงานตั้งแต่ 6 เดือน–10 ปีร้อยละ 56.1 ประเภทของบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 36.4 และสังกัดในการทำงานปัจจุบันภาควิชา (คลินิก) ร้อยละ 62.1 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และสังกัดในการทำงานปัจจุบัน ของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	13	19.7
หญิง	53	80.3

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร และสังกัดในการทำงานปัจจุบัน ของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
23-40 ปี	41	62.1
41-50 ปี	14	21.2
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	11	16.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	31.8
ปริญญาตรี	39	59.1
ปริญญาโท	6	9.1
รายได้ต่อเดือน		
10,000-20,000 บาท	27	40.9
20,001-30,000 บาท	20	30.3
30,001-40,000 บาท	12	18.2
มากกว่า 40,000 บาท	7	10.6
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
6 เดือน -10 ปี	37	56.1
11-20 ปี	18	27.3
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	11	16.7
ประเภทของบุคลากร		
พนักงานมหาวิทยาลัย	24	36.4
พนักงานมหาวิทยาลัย (ส่วนงาน)	20	30.3
ลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว	22	33.3
สังกัดในการทำงานปัจจุบัน		
คลินิก	41	62.1
พรีคลินิก	25	37.9

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แสดงดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตการทำงาน จำแนกตามรายด้านและภาพรวม

ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านลักษณะของงาน	3.85	0.49	มาก
2. ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	3.25	0.67	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	3.70	0.63	มาก
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.94	0.60	มาก
5. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	3.51	0.58	มาก
ภาพรวม	3.65	0.42	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านที่มีความสมดุลมากเป็น

อันดับแรก คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.94$, S.D. = 0.60) และ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะของงาน

ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ	3.89	0.65	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และท้าทาย	3.88	0.63	มาก
3. งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบริหารจัดการให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด	4.05	0.77	มาก
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.70	0.78	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไปกับตำแหน่งหน้าที่	3.74	0.86	มาก
ภาพรวม	3.85	0.49	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านลักษณะของงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานข้อที่มีความสมดุลของชีวิตการทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ

งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบริหารจัดการให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดรองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.77) และ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ

ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.53	0.70	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.35	0.79	ปานกลาง
3. เงินเดือนที่ได้รับมีความเพียงพอในการดำรงชีพ	3.06	0.89	ปานกลาง
4. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม	3.26	0.81	ปานกลาง
5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับสำหรับตนเอง และครอบครัว	3.33	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม	3.25	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านเงินเดือน/สวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.25$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานข้อที่มีความสมดุลของชีวิตการ

ทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 0.70) และ ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้า

ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านได้รับการฝึกอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน	3.44	0.78	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้สร้างผลงาน เพื่อความก้าวหน้า เลื่อนระดับ ตำแหน่งงาน	3.67	0.84	มาก
3. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่านและ มีความก้าวหน้าในอาชีพ	3.74	0.88	มาก
4. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ	3.92	0.70	มาก
5. การปฏิบัติงานมีผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเอง	3.71	0.67	มาก
ภาพรวม	3.70	0.63	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานข้อที่มีความสมดุลของชีวิตการทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านใช้ความรู้

ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่านและมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.70) และ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลของชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา และแนะนำ	3.86	0.80	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง	4.08	0.81	มาก
3. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานต่าง ๆ	3.98	0.79	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.77	มาก
5. ท่านได้นำแนวคิดจากการอบรม/สัมมนาไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน	3.71	0.69	มาก
ภาพรวม	3.94	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานข้อที่มีความสมดุลของชีวิต

การทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนม และเป็นกันเอง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.77) และ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขของชีวิตการทำงาน ด้านความสุขของชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นต่อความสุขของชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. หน่วยงานของท่านกำหนดเวลาเข้า-ออกงานให้สามารถยืดหยุ่นได้	3.29	1.16	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุและครุภัณฑ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย	3.71	0.71	มาก
3. ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาในการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.69	มาก
4. ท่านมีเวลาในการออกกำลังกายเพื่อเป็นการรักษาสุขภาพ	3.20	1.04	ปานกลาง
5. ท่านมีเวลาไปเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ๆ และสังคม	3.27	0.98	ปานกลาง
6. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	3.52	0.74	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานเป็นอย่างดี	3.98	0.81	มาก
8. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการพัฒนาอาชีพเสริมได้อย่างเหมาะสม	3.26	0.85	ปานกลาง
9. ท่านพอใจในความสุขของชีวิตช่วงเวลางาน	3.67	0.66	มาก
ภาพรวม	3.51	0.58	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ความสุขของชีวิตการทำงานด้านความสุขของชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นต่อความสุขของชีวิตการทำงานข้อที่มีความสุขของชีวิตการทำงานมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ หน่วยงานของ

ท่านมีวัสดุและครุภัณฑ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.81) และ ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสุขของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 8-9)

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชาต่อความสุขของชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ และสังกัดในการทำงานปัจจุบัน

ปัจจัย	ความคิดเห็นต่อความสุขของชีวิตการทำงาน	Mann-Whitney U	p-value
เพศ	ด้านลักษณะของงาน	328.50	0.76
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	341.50	0.96
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	286.00	0.31
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	322.50	0.69
	ด้านความสุขของชีวิตการทำงาน	312.00	0.56
	ภาพรวม	318.00	0.63
สังกัดในการทำงานปัจจุบัน	ด้านลักษณะของงาน	506.00	0.92
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	453.50	0.38
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	404.00	0.12
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	423.50	0.19
	ด้านความสุขของชีวิตการทำงาน	405.50	0.12
	ภาพรวม	401.50	0.09

จากตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชาต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ และสังกัดในการทำงาน ปัจจุบัน โดยใช้สถิติทดสอบ Mann–Whitney U test พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และสังกัดในการทำงานปัจจุบันแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการ

ทำงานในด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชาต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของบุคลากร

ปัจจัย	ความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน	Kruskal–Wallis Chi-square	p-value
อายุ	ด้านลักษณะของงาน	1.33	0.51
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	2.51	0.29
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	1.32	0.52
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.36	0.19
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	0.17	0.92
	ภาพรวม	2.88	0.24
ระดับการศึกษา	ด้านลักษณะของงาน	2.59	0.27
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	3.94	0.14
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	5.19	0.07
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.96	0.62
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	4.23	0.12
	ภาพรวม	5.38	0.07
รายได้ต่อเดือน	ด้านลักษณะของงาน	7.05	0.07
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	14.31	0.00
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	8.80	0.03
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.57	0.90
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	1.71	0.63
	ภาพรวม	7.14	0.07
ประสบการณ์ใน การทำงาน	ด้านลักษณะของงาน	0.46	0.79
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	9.29	0.10
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	2.55	0.28
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.44	0.29
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	0.85	0.96
	ภาพรวม	3.69	0.16
ประเภทของ บุคลากร	ด้านลักษณะของงาน	5.56	0.62
	ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ	13.01	0.00
	ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า	11.22	0.00
	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.44	0.80
	ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน	2.69	0.26
	ภาพรวม	5.10	0.08

จากตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชาต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของบุคลากร โดยใช้สถิติทดสอบ Kruskal–Wallis test พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือน/สวัสดิการ และด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

1. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับคุณวุฒิและตำแหน่งหน้าที่
2. งานมีความเร่งด่วนที่เข้ามาทำให้ยากต่อการสร้างความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวบางครั้งงานที่ต้องทำเป็นงานที่ไม่ได้คาดคิด
3. การทำงานที่ไม่เป็นระบบ ระเบียบ ไม่มีความแน่นอนชัดเจนงานที่เป็นงานที่ต้องอาศัยการแก้ปัญหาในแต่ละเรื่องหรือการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้น
4. การใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเป็นเรื่องยากเนื่องจากปัจจัยภายนอก ที่มีอิทธิพลต่อการใช้ชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
5. การตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี คณะทันตแพทยศาสตร์ ควรให้การสนับสนุนสวัสดิการแก่บุคลากร ไม่ควรนำมาหักจากค่ารักษาพยาบาลที่กองทุนสวัสดิการได้จัดสรรให้
6. สวัสดิการยืดหยุ่นด้านสุขภาพ ควรเป็นเงินงบประมาณอีกส่วนไม่ควรนำมาหักจากค่ารักษาพยาบาลที่กองทุนสวัสดิการได้จัดสรรมาให้และเดิมให้จำนวนเงิน 5,000 บาทควรเพิ่มเป็นจำนวนเงิน 10,000 บาท

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.49) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.63) และด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือน/สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.67) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน และภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน และประเภทของบุคลากร แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านเงินเดือน/สวัสดิการ และด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานที่มีประเด็นที่น่าสนใจซึ่งนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านลักษณะของงาน พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายสามารถบริหารจัดการให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนดตรงกับความรู้ความสามารถ และงานที่ได้รับมอบหมายมีจำนวนมากเกินไปกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร [1] พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี คือ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงานทำให้ต้องแบกรับภาระงานมากเกินไป เวลาการปฏิบัติงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบในงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภาวิณี แสนวัน [9] พบว่า การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร คือ งานที่พนักงานปฏิบัติมีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนชัดเจนในเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบงานที่พนักงานรับผิดชอบ การทำงานจัดสรรงานในปริมาณที่มีความเหมาะสม ตรงกับความรูความสามารถของพนักงานและมีกำลังคนที่เพียงพอ เพื่อไม่ให้พนักงานได้รับมอบหมายงานในปริมาณงานที่มากเกินไป

ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [10] ได้กล่าวว่คำตอบแทน คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวบุคลากรให้ดีขึ้น และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติ ชุมหะศรีวงศ์ [11] พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยรามคำแหง คือ การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากหน่วยงานที่ไม่คุ้มค่าเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และหน้าที่ในความรับผิดชอบมีจำนวนมากเกินไป

ด้านโอกาสในการพัฒนา ศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้า พบว่า ใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคงต่อตัวบุคลากร และมีความก้าวหน้าในอาชีพ และการปฏิบัติงานมีผลทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตของตนเองโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำข้อมูลย้อนกลับนั้นมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานที่นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ และที่สำคัญควรสร้างเส้นทางอาชีพเพื่อให้บุคลากรมองเห็นความสำคัญ โอกาสความก้าวหน้าของตนเอง ประภาศ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง ทุนอดหนุนการประชุม การดูงาน และการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พ.ศ. 2564 ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะ [7] พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงาน

ปลัดกระทรวงมหาดไทย คือ ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการเลื่อนตำแหน่งโดยการให้บุคลากรสามารถค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถต่อยอดในสายงานและมีศักยภาพพอที่จะเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และสอดคล้องกับ กิตติคุณ แสงนิล และคณะ [2] ได้กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่งสิ่งที่เราควรต้องทำคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตและก่อให้เกิดประโยชน์ทุกด้านทำให้ทุก ๆ ฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า ได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ [6] พบว่า สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย คือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่บุคลากรมีความใกล้ชิดสนิทสนมมากที่สุดเป็นผู้ที่มีโอกาสที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าความสมดุลชีวิตระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวจะยิ่งมากขึ้นหากได้รับการสนับสนุนการเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฐานิตดา สิงห์ล่อ [12] พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 คือ พนักงานรู้สึกไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเนื่องจากพนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้มีประสบการณ์โดยตรง จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง และการนำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ทำให้บุคลากรสามารถนำมาปฏิบัติงานได้จริง รวมถึงมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยการกำหนดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการละลายพฤติกรรม การเรียนรู้ การเข้าสังคม และเป็นการสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ติดต่อกัน

ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน พบว่าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงานเป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์และครุภัณฑ์สำหรับการทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และพอใจในความสมดุลของชีวิตการทำงานช่วงเวลากการทำงาน เพราะเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทุก ๆ อย่างของชีวิตในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีระดับความแตกต่างกันไปตามสถานะภาพและบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคล ซึ่งชีวิตมีมากกว่าหนึ่งด้านเสมอ ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจและพยายามควบคุมให้เกิดความสมดุลที่พอดี เพื่อที่ความสมดุลนี้จะนำมาซึ่งความสำเร็จที่จะช่วยผลักดันทำให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งนอกจากนี้สอดคล้องกับ สุภา เข็มแข็งปรีชาพันธ์ และคณะฯ [7] ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติงานมากกว่ากิจกรรมใด ๆ บุคลากรใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงานเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานของบุคลากรได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคลากรให้มีความสุขแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติคุณ แสงนิล และคณะฯ [2] พบว่า การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร:การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก คือ ภาระหน้าที่ทางครอบครัวเป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวางการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ กล่าวคือ ภาระหน้าที่ทางครอบครัวจะเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ระดับความยากง่ายในการสร้างความสมดุลของแต่ละคนไม่เท่ากัน เป็นตัวการที่ทำให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านครอบครัวมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลในเชิงลบที่อาจขัดขวางหรือเป็นอุปสรรคต่อการสร้างและการบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคล

จากผลการวิจัย วัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสมดุลของชีวิตการทำงาน ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด อภิปราย ได้ว่าบุคลากรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและมี

ความใกล้ชิดสนิทสนมเป็นกันเอง เป็นผู้ที่พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมีการแบ่งปันความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนางาน โดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือปัญหาส่วนตัวมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกันและพิจารณาบททวนในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อนที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ฝึกฝน ปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมจึงทำให้บุคลากรคำนึงถึงเป้าหมายและผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2. ด้านเงินเดือน/สวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด อภิปรายได้ว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามเศรษฐกิจ เมื่อเทียบกับบุคลากรที่ยังไม่ได้รับบรรจุซึ่งในแต่ละปีเงินเดือนก็จะไม่ได้เพิ่มขึ้น ส่วนสวัสดิการก็ไม่มีโดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาเป็นสิ่งจำเป็นกับชีวิตประจำวัน จึงทำให้รายได้แต่ละเดือนไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย เนื่องจากเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคน ที่มุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน ผลประโยชน์ตอบแทนมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานที่บุคลากรทำนั้นมีคุณภาพด้อยลง หากผลตอบแทนที่เหมาะสม ผลงานจะออกมามีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ควรทำการศึกษาวิจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานในแต่ละกลุ่มช่วงวัย ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบและพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการขององค์กร เพราะบุคลากรทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรถ้าพัฒนาไปพร้อมกันจะทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลของชีวิตการทำงานบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา และเปรียบเทียบ

กับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กรเดียวกันหรือต่างสถาบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับใช้กับบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ต่อไป

4. เอกสารอ้างอิง

1. จุฑาภรณ์ หนูบุตร. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2554.
2. กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. วารสารเกษมบัณฑิต 2562;20(1): 114-30.
3. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2564]. เข้าถึงได้จาก <http://www.bic.moe.go.th/images/stories/Porrbor2542>
4. ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 25 กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2558.
5. ชลธิชา มะลิพรม. คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ 2561;5(ฉบับพิเศษ):212-21.
6. ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และคณะ. สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. มหาวิทยาลัยพายัพ. วารสารนักบริหาร 2562;39(1):3-11.
7. สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย 2563;11(1):169-90.
8. กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย EXCEL. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลด; 2553.
9. ภาวิณี แสนวัน. การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2559.
10. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบค่าตอบแทน [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2564]. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/compensation>
11. กิตติ ชุมหศรีวงศ์. ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร 2562;7(2):465-83.
12. ฐานิตดา สิงห์ล่อ. ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2563.