



คณะวิทยาการจัดการ  
Faculty of Management Science



# รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564

“Management in next normal:  
transformative propection” >>>>

วันที่ 18 มิถุนายน 2564

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

รูปแบบการประชุม แบบ Video Conference ผ่านระบบ ZOOM Cloud Meeting



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 26 /2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ

โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564

ตามที่คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 9 ประจำปี 2564 ในวันศุกร์ที่ 18 มิถุนายน 2564 เพื่อเป็นเวทีการนำเสนอผลงานวิชาการ วิจัย และผลงานสร้างสรรค์ ในระดับชาติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ดังผู้รายนามต่อไปนี้

1. รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร.บุษบา กนกศิลปกรรม	กรรมการ
3. ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์	กรรมการ
4. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	กรรมการ
5. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ	กรรมการ
6. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	กรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.นันทินต์ วานิชชีวะ	กรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์ภูติท เตชาติวัฒน์	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	กรรมการ
13. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล อ้นแจ้ง	กรรมการ
14. รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกิจ สุทธิเรืองวงศ์	กรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	กรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริทธิญ	กรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์	กรรมการ
19. รองศาสตราจารย์ เอมอร เจียรมาศ	กรรมการ
20. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล	กรรมการ
21. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พรรณราย	กรรมการ



22.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ	กรรมการ
23.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี	กรรมการ
24.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต	กรรมการ
25.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกศราพร พรหมนิมิตกุล	กรรมการ
26.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกต	กรรมการ
27.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุฒจรรย์	กรรมการ
28.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิณ	กรรมการ
29.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะวิษฐา	กรรมการ
30.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธนา สีนพรัตน์รักษ์	กรรมการ
31.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุฒจรรย์	กรรมการ
32.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต สังข์เฉย	กรรมการ
33.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิกร ม่วงศรีเขียว	กรรมการ
34.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภาวงศ์	กรรมการ
35.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข	กรรมการ
36.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข	กรรมการ
37.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่มูล	กรรมการ
38.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัชกร สิมะขจรบุญ	กรรมการ
39.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง	กรรมการ
40.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรัตน์ จันทร์ภักดิ์	กรรมการ
41.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนรัตน์ สุขเกษม	กรรมการ
42.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า	กรรมการ
43.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระชานนท์ ทวีผล	กรรมการ
44.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระบิล พันภัย	กรรมการ
45.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนิยา บังเมฆ	กรรมการ
46.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี อั้งโพธิ์	กรรมการ
47.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณวีร์ บุญคุ้ม	กรรมการ
48.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	กรรมการ
49.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน	กรรมการ
50.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว	กรรมการ
51.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล	กรรมการ
52.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทร์พงศ์	กรรมการ
53.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ	กรรมการ
54.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพริรัตน์ กิตติพงษ์วิเศษ	กรรมการ
55.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์	กรรมการ
56.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยามณี	กรรมการ
57.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา	กรรมการ
58.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพงศ์ พิระเชื้อ	กรรมการ
59.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา สโรบล	กรรมการ

60.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาชว์ฤทธิชัย น้อมเนียน	กรรมการ
61.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ หนูผล	กรรมการ
62.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภักดิ์ คลังระหัด	กรรมการ
63.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร	กรรมการ
64.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงสุดา ภู่อ่าง	กรรมการ
65.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นภนันทน์ หอมสุด	กรรมการ
66.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อริสสา สะอาดนัก	กรรมการ
67.	อาจารย์ ดร.กฤษฎา พรประภา	กรรมการ
68.	อาจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม	กรรมการ
69.	อาจารย์ ดร.ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	กรรมการ
70.	อาจารย์ ดร.ชัชฌิพงษ์ ศิริโชตินิศากร	กรรมการ
71.	อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารีกศิลป์	กรรมการ
72.	อาจารย์ ดร.ฐิติมา เวชพงศ์	กรรมการ
73.	อาจารย์ ดร.ดวงกมล บุญแก้วสุข	กรรมการ
74.	อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล	กรรมการ
75.	อาจารย์ ดร.ธีรน์วัช สุขวิสัยศิริณ	กรรมการ
76.	อาจารย์ ดร.นพดล ไทวิชัยกุล	กรรมการ
77.	อาจารย์ ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล	กรรมการ
78.	อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วัฒนา	กรรมการ
79.	อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีวสินนันท	กรรมการ
80.	อาจารย์ ดร.ปริญญา นาคปฐม	กรรมการ
81.	อาจารย์ ดร.ปริญญา ทรัพย์โพธิ์	กรรมการ
82.	อาจารย์ ดร.พลอย สุดอ่อน	กรรมการ
83.	อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์	กรรมการ
84.	อาจารย์ ดร.ภวินท์ธนา เจริญบุญ	กรรมการ
85.	อาจารย์ ดร.เมษธาวิณ พลโยธี	กรรมการ
86.	อาจารย์ ดร.รักษนก โสภาศิต	กรรมการ
87.	อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
88.	อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ดา วีระไพบูลย์	กรรมการ
89.	อาจารย์ ดร.วัชระ จตุพร	กรรมการ
90.	อาจารย์ ดร.วัชระ เวชประสิทธิ์	กรรมการ
91.	อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี	กรรมการ
92.	อาจารย์ ดร.ศิริพร เผือกผ่อง	กรรมการ
93.	อาจารย์ ดร.สังข์วัฒน์ จารีกศิลป์	กรรมการ
94.	อาจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
95.	อาจารย์ ดร.สุนี คำนวลศิลป์	กรรมการ
96.	อาจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	กรรมการ



- |                               |                  |
|-------------------------------|------------------|
| 97. อาจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร   | กรรมการ          |
| 98. อาจารย์ ดร.อัฐมา บุญปาลิต | กรรมการ          |
| 99. อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร | กรรมการ          |
| 100. ดร.จิรภิญญา สันนิภางกูร  | กรรมการ          |
| 101. นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม  | เลขานุการ        |
| 102. นายเอกพันธ์ ทวานใจ       | ผู้ช่วยเลขานุการ |

สั่ง ณ วันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2564



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

## สารบัญ

	หน้า
การศึกษาความคาดหวังและความพึงพอใจสื่อมัลติมีเดีย ในระบบบทเรียนออนไลน์ MUx SPOC วิชา ววกภ 473 จิตวิทยาการกีฬา ชั้นปีที่ 3 วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยมหิดล ศิริประภา ชั้นคำ.....	713
เทคนิคการจัดทำคำขอของงบประมาณแผ่นดินหมวดงบประมาณตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้น ผลงานตามยุทธศาสตร์ :กรณีศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล งามญา ศิริพอ และ สรวาฐ แพพวก.....	731
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารวิชาการด้านการพัฒนา แหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 นุชนารถ จันทร์แก้ว และ อุไรรัตน์ แยมชุตติ.....	740
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะประจำสายงานของครู ในสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร สุธิตา จามพัฒน์ และ อุไรรัตน์ แยมชุตติ.....	759
สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เมธาวิรี เยาวสังข์ และ อุไรรัตน์ แยมชุตติ .....	776
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู ในเขตอำเภอสามปราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 พงศพัศ รัตน์ะ และ มังกร หิริรักษ์.....	789
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับคุณภาพการบริหารงานที่เน้นความเป็นเลิศ ของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สุภชัย แก้วพวง และ มังกร หิริรักษ์.....	801
<b>ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3</b> ฐานิตตา สิงห์ล่อ และ อมรินทร์ เทวตา.....	820
อัตราการเติบโตของไม้เสม็ดขาว ภายใต้การตัดขยายระยะในรูปแบบแตกต่างกัน ในพื้นที่ป่าพรุควนเคร็ง จังหวัดนครศรีธรรมราช ณิชากรณต์ ชนินทรเทพ, กอบศักดิ์ วันธงไชย และ สมพร แม่ลิ้ม.....	831



ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3  
WORK LIFE BALANCE OF PROVINCIAL WATERWORKS AUTHORITY  
REGION 3 'S EMPLOYEE

ฐานิตตา สิงห์ล่อ<sup>1</sup> และ อมรินทร์ เทเวตา<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และ 3) ศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน และความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

**คำสำคัญ :** การสนับสนุนจากองค์กร, การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความสมดุลในชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

**Abstract**

The study aims to investigate 1) organization support, co-worker support, work environment, work life balance and organization commitment 2) the influence of organization support, co-worker support, and work environment support on the work life balance 3) the impact of work life balance towards organization commitment. The sample was 300 employees at Provincial Waterworks Authority Region 3. Data were collected by questionnaires. Data were analyzed by using percentage statistics, frequency distribution, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and multiple regression. The results showed that the level of organization support, co-worker support, work environment, work life balance, and organization commitment are the highest level. The hypothesis testing results have found that transformational organization support, co-worker support, work environment have a positive influence on work life balance and work life balance has a positive influence on organization commitment.

**Keywords:** ORGANIZATION SUPPORT, CO-WORKER SUPPORT, WORK ENVIRONMENT, WORK LIFE BALANCE, ORGANIZATION COMMITMENT

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร,

Email: singlaw\_t@su.ac.th

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, Email: chuanchuen@ms.su.ac.th

## บทนำ

ปัจจุบันการทำงานเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย เพราะคนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามอยู่ที่ทำงาน โดยภาครัฐต้องอาศัยคนวัยทำงานเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้ภาครัฐและบริษัทเอกชนจำเป็นต้องให้ความสำคัญ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพในการทำงาน รวมไปถึงพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานจะนำไปสู่ความผูกพันและการปฏิบัติงานที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษาพนักงานอยู่ก็องค์กรอย่างยาวนาน จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน จนนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กรในทางบวกพนักงานจะเกิดความรัก และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน ทุ่มเทศักยภาพเต็มกำลังความสามารถเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยจะเห็นได้ว่าในหลาย ๆ หน่วยงานพยายามมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ในงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงความสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน อาจส่งผลให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขกับการทำงาน เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และต้องการหาองค์กรใหม่ที่ดีกว่าเพื่อสร้างความสุขในการทำงานและความสมดุลให้กับชีวิต

อย่างไรก็ตาม ความสมดุลในชีวิตการทำงานเป็นการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนเหมาะสมกับงาน ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว หากสามารถทำให้เกิดความสมดุลได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อัตราการลาออกลดลง การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยทางสังคมที่มีอิทธิพลที่จะทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตในการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องมีการเข้าสังคม ต้องมีปฏิสัมพันธ์กันในขณะที่ปฏิบัติงาน ต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นประสบการณ์และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่ควรคำนึงถึงเรื่องนี้และ เสริมสร้างความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตที่มากขึ้นการสนับสนุนขององค์กร จึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญต่อความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน การสนับสนุนจากองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงาน และถือเป็นผลดีต่อองค์กรหากพนักงานเกิดสมดุลชีวิตในการทำงาน ยังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงสามารถสร้างผลประโยชน์ให้กับองค์กรได้ในระยะยาว ลดปัญหาการลาออกงานของพนักงาน ปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลชีวิตในการทำงานมากขึ้น โดยเฉพาะในประเทศไทยพบว่า ปัญหาสำคัญในการสร้างความสมดุลชีวิตในการทำงาน สาเหตุมาจากการไม่สนับสนุนจากองค์กร ภาวะรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2562) อีกทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความสมดุลชีวิตในการทำงานซึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 เนื่องจากจากรายงานประจำปีของการประปาส่วนภูมิภาค เขต 3 นั้น องค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิต และความสมดุลในชีวิตของพนักงาน ทั้งด้านสวัสดิการ สุขภาพของพนักงานและความปลอดภัยของพนักงาน รวมไปถึงสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์กร ในช่วงที่ผ่านมามีอัตราการลาออกสูง ทำให้เป็นปัญหาสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาสร้างความผูกพันให้กับพนักงานใหม่ รายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนของการประปาส่วนภูมิภาค (2561) จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่อง ความสมดุลชีวิตในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 จากประเด็นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นในด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

สำหรับผลของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษาให้พนักงานคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3

## ทบทวนวรรณกรรม และการพัฒนาสมมติฐาน

### การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance)

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรับรู้การสนับสนุนขององค์กรผ่านนโยบายและกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรส่งผลให้รู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญต่อองค์กร การได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมต่างๆ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร การดูแลเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่จากองค์กร (อมรรัตน์ แสงสาย , 2558) ความเชื่อมั่นและพฤติกรรมกรับรู้ว่าองค์กรให้คุณค่าและให้การยอมรับ ตระหนักถึงความทุ่มเทในงานของตนต่อองค์กรรวมถึงการได้รับโอกาสและความหวังใจจากองค์กร (ธิดารัตน์ เทพพานิช , 2560) ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าการให้การช่วยเหลือในด้านการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างบรรทัดฐานให้เกิดการรับรู้ และปฏิบัติตามทั้งองค์กร เพื่อให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตการทำงานและเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้วิจัยจึงสร้างสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน

### การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (Co-worker Support) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work life Balance)

การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือระหว่างกลุ่มบุคคลในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อดำเนินการให้องค์กรนั้นบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะส่งผลให้มีความรู้สึกพึงพอใจต่อกันและกันมีความเข้าใจอันดีต่อกันร่วมมือประสานงานกันเกิดการช่วยเหลือแบ่งปันและให้อภัยต่อกัน ซึ่งถ้าทำงานร่วมกันในบรรยากาศของความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกจากจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานแล้วยังส่งผลดีต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน (Beyer & Mashall, 1981) นอกจากนี้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยสนับสนุน คือเมื่อพนักงานเกิดความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานก็มีแนวโน้มจะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นและเต็มใจที่จะทำงานหนักเมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรที่สภาพแวดล้อมในองค์กรดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและยังส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ในงานในอัตราที่สูงด้วย และ Basford and Offermann (2012) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้า โดยที่ตำแหน่งงานไม่ได้มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และนอกจากนี้ในประเทศจีนได้มีการศึกษาพบความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลทางบวกกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (Li Min & Su Yong, 2014) ผู้วิจัยจึงสร้างสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

## สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) และความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work life Balance)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงาน ซึ่งเอื้อต่อการทำงานของพนักงานและเกิดความปลอดภัยในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความเป็นระเบียบ ความสะอาด กลิ่นเสียง มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีอุณหภูมิเหมาะสม อุปกรณ์ในการทำงานมีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน หากองค์กรบริหารจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานได้ จะส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงาน (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง 2560) สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสังคมอยู่ในระดับมาก และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (อภิญา เจริญศรี 2558) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมาย และผลตอบแทน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ร้อยละ 59.4 ส่วนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความเหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดสมดุลในชีวิตได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสร้างสมมติฐาน ดังนี้

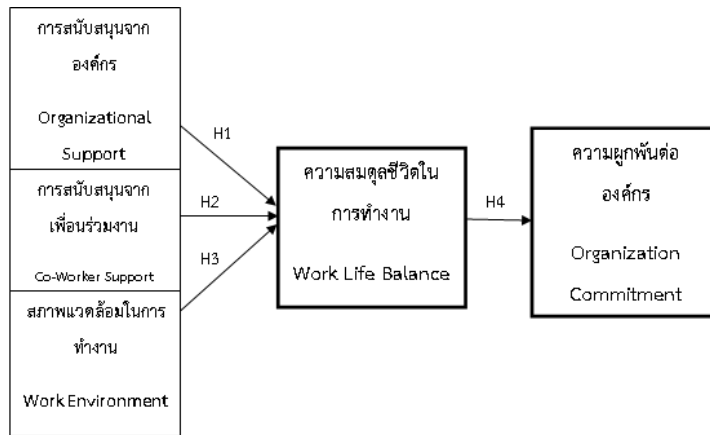
**สมมติฐานที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

## ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับจากองค์กร พนักงานยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร และยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมไปถึงการมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน แน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หากองค์กรใดสนับสนุนให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (มัสลิน เดชอรัญ 2559) ความสำเร็จของชีวิตมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น (อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีย์วรรณ อ่วมธานี 2557) ความสมดุลชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานนั้น มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะต้องการการทำงานที่มีความสุข ไม่เกิดภาวะเครียดจากการทำงานจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ต้องการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้น หากไม่สามารถจัดการได้อาจส่งผลให้เกิดการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เพื่อให้สามารถสร้างสมดุลแก่ชีวิต ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสร้างสมมติฐาน ดังนี้



สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด (Conceptual Model)

วิธีการศึกษา

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและการเก็บข้อมูล

ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 มีจำนวนทั้ง 1,207 คน ผู้วิจัยได้ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane (1967) ในระดับความเชื่อมั่นประมาณร้อยละ 95 พบว่า ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 300 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่าง แบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เป็นการกำหนดกลุ่มย่อยตามต้องการโดยอาศัยลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ พื้นที่เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร สุพรรณบุรี กาญจนบุรี จังหวัดละ 35 คน และพื้นที่ราชบุรี จำนวน 55 คนสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ทั้งรูปแบบที่จัดทำเป็นเอกสารแจกให้กับพนักงาน และแบบระบบออนไลน์ (Online Survey) ใน Google Form โดยดำเนินการส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังพนักงานผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Line และ Facebook ซึ่งมีอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามครบทุกชุดคิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และพื้นที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะเลือกตอบ ใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert scale) ประกอบด้วยแบบวัดตามกรอบแนวคิด ดังนี้

แบบวัดการสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 9 ข้อ ปรับปรุงมาจาก วีวรรณ วิงศาโย (2558) แบบวัดการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 6 ข้อ ปรับปรุงมาจาก นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) แบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ปรับปรุงมาจาก นันทธาดา สวามิวัสสุกิจ (2558) แบบวัดความสมดุลในชีวิตการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ปรับปรุงมาจาก พนิดา บุญธรรม (2559) และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 7 ข้อ ซึ่งถูกพัฒนาขึ้นโดย วีวรรณ วิงศาโย (2558)

## การประเมินความเที่ยงตรง และทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณา ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9 โดยค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามต้องมีค่ามากกว่า 0.60 ขึ้นไป
2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น 0.83 ซึ่งค่าที่ เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า แบบวัดของตัวแปรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้มีความเชื่อมั่นของเนื้อหาผ่านเกณฑ์การพิจารณา
3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
4. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามของตัวแปรทั้ง 5 ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
5. พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระดับความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

## ผลการศึกษา

### ผลการศึกษาส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

จากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3 จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 มีอายุ 45 ปีขึ้นไปจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3 มีสถานภาพสมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001-30,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ทำงานอยู่ในตำแหน่งงานช่างเทคนิค จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และทำงานอยู่ในตำแหน่งสำนักงาน จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 ปฏิบัติงานในพื้นที่ราชบุรีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

### ผลการศึกษาส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังนี้

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า การประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาค สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47) รองลงมา คือ การประชาสัมพันธ์ของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46)

ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ท่านรู้สึกไว้วางใจในหมู่เพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.46) รองลงมาคือ ท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานใน



องค์กรของท่านบนพื้นฐานของความไว้วางใจและศรัทธาซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) และท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนในการกำหนดทิศทางในองค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า องค์กรของท่านมีสภาพอากาศเหมาะสม ไม่ร้อน หรือเย็นเกินไป อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.47) รองลงมาคือ ท่านสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45)

ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ปัญหาเรื่องงานส่งผลกระทบต่อการทำงานในชีวิตส่วนตัว จนเกิดความกังวล แม้จะไม่ได้อยู่ในเวลางานก็ตาม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) และแม้ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงาน แต่ท่านสามารถรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัวได้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) รองลงมาคือ ท่านมีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42) และท่านสามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42)

ด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากรายละเอียดพบว่า ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติงานตามนโยบายของการประปาส่วนภูมิภาค อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.45) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสถานที่แห่งนี้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43) และท่านมีความสุขที่ทำงานที่การประปาส่วนภูมิภาคนี้ต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43)

### ผลการศึกษาส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 1** แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน (n=300)

ตัวแปร	ความสมดุลชีวิตในการทำงาน		
	$\beta$	t	Sig.
การสนับสนุนจากองค์กร	.128	2.445	.015
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	.280	5.267	.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.462	8.222	.000

$R^2 = 0.618$ , Adjust  $R^2 = 0.614$ ,  $F = 159.621$ ,  $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสมดุลชีวิตในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 61.4 โดยการสนับสนุนจากองค์กร ( $\beta = .128$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 1 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = .280$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน อิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์อิทธิพลของความสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (n=300)

ตัวแปร	ความผูกพันต่อองค์กร		
	$\beta$	t	Sig.
ความสมดุลชีวิตในการทำงาน	.697	16.794	.000

$$R^2 = 0.486, \text{ Adjust } R^2 = 0.485, F = 282.049, P < 0.05$$

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยความสมดุลชีวิตในการทำงาน ( $\beta = .697$ ) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานที่ 4

จากงานวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้ร้อยละ 61.4 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกร้อยละ 38.6 ที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความสมดุลชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 48.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกร้อยละ 51.5 ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

### สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา และสามารถสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความสมดุลชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า การประสานส่วนภูมิภาคได้ให้ความสำคัญพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ สนับสนุนงบประมาณให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี สนับสนุนเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ท่านได้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในงาน มีหลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน อื่น ๆ ในอัตราที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพียร์ และเฮนรี อ้างถึงใน ศคินทร์ ทิพย์โอสถ (2556) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการรับรู้ของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีการแสดงถึงความห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ เต็มใจช่วยเหลือพนักงาน เห็นถึงความพยายามในการทำงาน ตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายของพนักงานที่ได้อุทิศตนทำงาน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มใจ และสนับสนุนให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี

**สมมติฐานที่ 2** การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ศรัทธาซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งปันข้อมูล ได้ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณศจุลสุคนธ์ (2554) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในหมู่คณะ และเป็นการสนับสนุน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

**สมมติฐานที่ 3** สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานมีความเข้าใจในลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรมีการจัดสรรอุปกรณ์สำนักงานพอสำหรับการทำงาน มีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม สะอาด เรียบร้อย ใช้งานได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ สงบไม่มีเสียงดังรบกวน และสามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก ส่งผลให้พนักงานมีความสมดุลในชีวิตการทำงานและส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ชูชัย สมิติโร (2554) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สภาพการทำงานซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เช่น มีห้องทำงานส่วนตัว มีโต๊ะทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง วัตถุประสงค์อื่นที่แสดงถึงความสามัคคีความชอบการให้สวัสดิการต่างๆ ตามความจำเป็น สิ่งเหล่านี้เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการธำรงรักษาคนเก่งไว้ในองค์กร

**สมมติฐานที่ 4** ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สามารถทำงานอดิเรกที่ชอบได้ ปัญหาเรื่องงานไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต สามารถทำงานเสร็จในเวลา โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีเวลาสำหรับสังสรรค์กับเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัว ทำให้มีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิตชาล เรืองชู (2557) ที่พบว่า พนักงานมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี โดยพนักงานสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว และเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม พนักงานสามารถวางแผนกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ และพนักงานมีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตัวเองได้อย่างเพียงพอ ดังนั้น การสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมนั้น จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อตัวเองและองค์กรได้ดี

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้บริหารสามารถนำตัวแปรทั้ง 5 การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ ปรับปรุงและแก้ไข ทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจวางแผนในการบริหารในด้านงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นจริงที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกยุคทุกสมัย และสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาให้พนักงานคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานซึ่งจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป ควรศึกษาแต่ละเขตของการประปาส่วนภูมิภาคแล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนของลักษณะของการทำงานของแต่ละเขตพื้นที่และระดับว่าความคิดเห็นของการสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ว่าสามารถนำไปพัฒนาปรับตัวเพื่อมุ่งเข้าสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- Basford, T. E., & Offermann, L. R. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationships on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*, 18(06), 807-817.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing outlook*, 29(11), 662-665.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York : Harper and Row.
- การประศาสน์ภูมิภาค. รายงานประจำปีและรายงานความยั่งยืนของการประปาส่วนภูมิภาค. (2561). สืบค้นจาก <https://www.pwa.co.th/contents/about/annualreport>.
- คณะศ จุลสุคนธ์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธิดารัตน์ เทพพานิช. (2560). ความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นันท์ธนาดา สวมวิสุตกิจ. (2558). หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการดำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นิสาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภาววรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2019). *Work – Life – Balance : ทางออกของชีวิต งาน และการมีบุตร*. สืบค้นจาก <https://www.the101.world/work-life-balance-seminar/>.
- มัสนิน เดชอริญ. (2559). กรณีศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศศินันท์ ทิพย์โอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สุภาวดี ทองบุญส่ง. (2556). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดวารสารวิชาการ Veridian E-Journal บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปีที่6 (ฉบับที่2), 548.

- อภิญา เจริญศรี. (2558). การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กรและค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อมรัตน์ แก้วทวี และ อารีวรรณ อ่วมตานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยืดหยุ่นผู้พันต์ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. วารสารพยาบาลทหารบก ปีที่ 15 (ก.ย.-ธ.ค. 2557).
- อมรัตน์ แสงสาย. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอเนอรัชั่นแนล จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.