

# การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

## The management of work life balance that affects the performance of employees at Phuket International Airport

ชัญญญา พิกุลทอง  
Chananya Phikulthong

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต 2) เพื่อศึกษาการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต และ 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยในการเก็บข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ANOVA และ Multiple Regression Analysis พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายการบิน และปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลาแบบกะ ที่มีวันหยุดแน่นอน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ได้มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ในด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านเวลาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

**คำสำคัญ :** ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance), ประสิทธิภาพการทำงาน, สนามบินนานาชาติภูเก็ต

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพราะปัญหาทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตล้วนส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในมุมมองของการบริหารหากต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้คนทำงานมี Work Life Balance ที่ดี (ดร. ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2549)

จากสถิติความสุขในที่ทำงานของคนไทยปี 2021 โดย Milieu Insight ได้สำรวจความสุขในที่ทำงานของพนักงานทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กว่า 6,800 คน พบว่า คนไทยกว่า 44% เป็นประเทศที่ไม่มีความสุขสูงสุดในกลุ่มตัวอย่าง (Sahatorn Petvirojchai, 2021) ซึ่งผลสำรวจนี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เพราะในแต่ละวันคนทำงานจะใช้เวลา 7-8 ชั่วโมงในสถานที่ทำงาน รวมถึงในบางสายงานอาจมีการทำงานที่มากกว่านั้นเพื่อการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง อาทิเช่น งานในสนามบินที่ประกอบด้วยงานหลากหลายภาคส่วนในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างคล่องตัว ทั้งในของส่วนงานภาครัฐ และภาคเอกชน จึงมีการทำงานที่หลากหลายรูปแบบเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจมีการปรับเปลี่ยนตามลักษณะงาน หรือตารางเวลาการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เช่น ในกรณีงานที่ต้องพร้อมตลอด 24 ชั่วโมง การบริหารจัดการเวลาทำงาน การให้ระยะเวลาพักผ่อนที่เหมาะสม และการสนับสนุนเพื่อให้พนักงานมีความสุข พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน จะช่วยสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีให้กับพนักงานได้

ในกรณีศึกษาสนามบินนานาชาติภูเก็ต ซึ่งเป็นหนึ่งในสนามบินที่สำคัญในภูมิภาคท่องเที่ยวของประเทศไทยเพราะเป็นจุดมุ่งหมายของนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติ ทำให้การทำงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตจึงมีความหลากหลายของคนทำงาน เพื่อรองรับความต้องการและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาเยือน ทั้งนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวให้ทันสถานการณ์ที่พร้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความกดดันจากการเร่งรีบจากงานที่ต้องการความตอบสนองอย่างรวดเร็ว รวมถึงตารางการทำงานที่ไม่เป็นปกติ ที่อาจทำให้ขาดสมดุลในชีวิตได้ ดังนั้นการส่งเสริมดูแลสุขภาพกายสุขภาพจิตในระยะยาวของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับเรื่องทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องปรับตามสถานการณ์และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีด้วย

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่จะ

สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับเป็นแนวทางในการตัดสินใจสำหรับผู้สนใจจะเข้ามาทำงานในอนาคต และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรหรือบริษัทที่ดำเนินงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตได้ทราบถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยภาพรวม และได้แนวทางในการส่งเสริมสำหรับพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน
2. การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินภูเก็ต

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต โดยกำหนดตัวแปรอิสระประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่สนามบินนานาชาติภูเก็ต ที่ไม่ทราบค่าจำนวนประชากรที่แน่นอน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สนามบินนานาชาติ จังหวัดภูเก็ต ประเทศไทย
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการระหว่างเดือนกรกฎาคม 2566 ถึงเดือนตุลาคม 2566

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2555) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ ในการแบ่งส่วนลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

### แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

อุไรพร จันทะอุ่มเม้า, ดนุสดา จามจุรี และ ศิริมา ลีละวงศ์ (2554, น. 14) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กร ที่ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ พร้อมกับความทุ่มเทให้เต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการปรับบทบาทในหน้าที่โดยไม่ว่าจะเป็นทางด้านครอบครัวหรือทางด้านรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นทางองค์กรจะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกำหนดแนวทางการทำงานให้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นมุมมองในการบริหารจัดการองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

### องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

Greenhaus, Collins and Shaw (2003) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่ามี 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงานครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม
2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement balance) คือ การที่บุคคลสามารถจัดสรรความสัมพันธ์ระหว่างงาน ครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้อย่างลงตัว
3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction balance) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานครอบครัวหรือหน้าที่อื่น ๆ ของตนเองที่จัดสรรได้อย่างสมดุล

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson and Prowman (1953 อ้างถึงใน บุศรา สุดพิพัฒน์, 2553) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุน น้อย ได้ผลกำไรมากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่าง คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

ดังนั้นสรุปได้ว่าความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ ทักษะ และความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่ม ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่สนามบินนานาชาติภูเก็ต ซึ่ง ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แน่นอนได้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการ คำนวณที่ไม่ทราบค่าประชากรของ W.G. Cochran (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 ราย และเพื่อการตอบกลับไม่สมบูรณ์จึงแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ

2. ผู้วิจัยทำการสุ่มหน่วยตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสนามบินนานาชาติภูเก็ตตาม จุดมุ่งหมายของการวิจัย และได้ขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามดังกล่าว ช่วยกระจาย แบบสอบถามไปยังบุคคลอื่นที่ตรงตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ตามหลักวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ บอลหิมะ (Snowball sampling) จนครบตามจำนวนที่กำหนด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามม โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ เ ฉ ลี ย ต อ เดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed Ended Question)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว จำนวน 9 ข้อ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ในแต่ละด้านมีจำนวน 3 ข้อ คือ สมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ โดยคำตอบใช้การประเมินแบบอัตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert's Scale

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต จำนวน 12 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ในแต่ละด้านมีจำนวน 3 ข้อ คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่าย โดยคำตอบใช้การประเมินแบบอัตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อวัดผลความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยโดยเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และใช้สูตรการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 0.92 แล้วนำมาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคำถามการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเท่ากับ 0.882 และคำถามประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตเท่ากับ 0.9275

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติแบบ ANOVA (Analysis of Variance) และการวิเคราะห์สถิติแบบสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 ประกอบอาชีพอยู่ในกลุ่มของพนักงานสายการบิน จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นช่วงเวลาแบบกะ มีวันหยุดแน่นอน จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 และในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

## ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance)

การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 ซึ่งอยู่ในระดับมาก สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. สมดุลด้านเวลา (Time Balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นเรื่องการจัดการชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่ 4.22

2. สมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.540 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประเด็นการมีส่วนร่วมในที่ทำงานและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี และการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือบริษัทได้ดี มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับเห็นด้วยมากที่สุด อยู่ที่ 4.53 และ 4.32 ตามลำดับ

3. สมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.648 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยในประเด็นเรื่องความภูมิใจในตนเองจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ 4.14

## ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต

ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.453 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยในเรื่องการทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และเป็นประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ที่ 4.44

2. ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องการจัดแบ่งงานและเรียงลำดับความสำคัญในการทำงาน ได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.45

3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.532 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องการวางแผนการทำงานและปฏิบัติงานได้ตรงต่อเวลาที่กำหนด และสามารถใช้เวลาในชั่วโมงการทำงานได้อย่างคุ้มค่า ไม่สูญเปล่า มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.52 และ 4.49 ตามลำดับ

4. ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.553 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในเรื่องการช่วยเหลือและบำรุงรักษาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการ

ทำงานให้พร้อมใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ และสามารถใช้ทรัพยากรของบริษัทหรือองค์กรได้อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยที่มีระดับมากที่สุด อยู่ที่ 4.43 และ 4.39 ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต ส่วนปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และช่วงเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2** การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต พบว่า การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ในสมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนในสมดุลด้านเวลา ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต” สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน

1.1 เพศที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิงหรือเพศทางเลือก ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า พนักงานโรงแรมที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานโรงแรมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน เนื่องจาก พนักงานที่อายุแตกต่างกันจะมีความคิดและมุมมองพฤติกรรมที่ต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสสา เหลืองปัญญากุล (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า อายุต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกันโดยรวม ซึ่งพนักงานที่มีอายุ 18 -25 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่าเกือบทุกช่วงอายุ



เนื่องจากพนักงานที่มีอายุน้อย โดยส่วนมากเพิ่งเริ่มทำงาน ประสบการณ์และความรู้ในเชิงปฏิบัติยังมีน้อยทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลต่างค่าเฉลี่ยน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็นเพียงตัวแปรสำหรับการกำหนดตำแหน่งงานเพื่อให้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของแต่ละอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่า มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานผลลัพธ์ไม่แตกต่างกัน

1.4 อาชีพที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละกลุ่มอาชีพมีรูปแบบการทำงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีความคิดและพฤติกรรมต่อการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรี ทองสาดี (2563) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารย่อมมีความตั้งใจที่จะทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ เพราะมีเงินเดือนและผลประโยชน์มากกว่า รวมถึงจะต้องมองเห็นถึงความสำเร็จของงาน

1.5 ช่วงเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตไม่แตกต่างกัน เนื่องจากประสิทธิภาพของการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่วงเวลางานเป็นปัจจัยหลัก ซึ่งสอดคล้องกับสารนิพนธ์ของ สิวลี มุ่งสูงเนิน (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง ซึ่งได้มีการกล่าวว่า เวลาเข้ากะและชั่วโมงทำงาน พบว่า มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่มีความคิดเห็นว่าการเข้างานในกะเช้า เริ่มงานเร็วไป (ตีสี่ครึ่ง) ซึ่งพนักงานบางคนมีปัญหาด้านสุขภาพ, มีปัญหาด้านการนอนไม่หลับ, ต้องการการพักผ่อนที่เพียงพอ จึงมีความคิดเห็นว่าการจ้างตั้งกล่าวมีผลทำให้แรงบันดาลใจในการทำงานลดลง แต่พนักงานทุกคนต่างยอมรับ, เข้าใจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตแตกต่างกัน เนื่องจากรายได้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชากร รอดแสง (2561) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพฯ พบว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนตั้งแต่ 15,000 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงที่สุด เนื่องจากเป็นระดับฐานเงินเดือนที่พนักงานสามารถใช้ในการครองชีพได้

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2** การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต พบว่า สมดุลด้านความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้มากที่สุด ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ Khaled adnan Bataineh (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance หรือ การศึกษาเรื่องผลกระทบของสมดุลการดำเนินชีวิตและความสุขในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน พบว่า สมดุลการดำเนินชีวิตและความสุขในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ในประเด็นสมดุลด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของผลตอบแทนที่คุ้มค่าหรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของพนักงาน อาทิเช่น มีการปรับขึ้นฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน, การทบทวนหรือเพิ่มเติมสวัสดิการบางส่วนตามสมควรที่พนักงานควรได้รับ เพื่อก่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังช่วยทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมองเห็นการเติบโตในสายงาน รู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพ สามารถทำงานกับองค์กรหรือบริษัทต่อไปได้ในระยะยาว

2. ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการที่ต้องทำงานนอกเหนือจากภาระงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ตามขอบเขตของการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ควรทบทวนเรื่องการจัดสรรหรือแบ่งงานให้เหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน หรือมีการสำรวจเรื่องอัตรากำลังของพนักงานว่าเพียงพอต่อภาระงานที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือไม่ เพื่อจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ก็จะช่วยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นได้ นอกจากนี้การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานหรือสนับสนุนงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการช่วยแบ่งเบาภาระงานของพนักงานได้เช่นกัน

3. การจากวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ กลุ่มอาชีพ และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต เนื่องจากปัจจัยด้านอายุที่มีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงวัย จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในเรื่องนี้องค์กรหรือบริษัทต้องทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการของ

พนักงานแต่ละกลุ่มวัยให้ได้ ในปัจจัยด้านกลุ่มอาชีพ เนื่องจากสนามบินนานาชาติภูเก็ตมีความหลากหลายทางด้านสายงานของกลุ่มอาชีพ จึงทำให้ผลลัพธ์ของการทำงานออกมาแตกต่างกัน แต่ทุกกลุ่มอาชีพล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การให้บริการหรือตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการของสนามบิน ฉะนั้นแล้วเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีของพนักงาน การสร้างคุณภาพชีวิตและพัฒนาทักษะจึงเป็นสิ่งสำคัญที่แต่ละองค์กรหรือบริษัทควรเล็งเห็น ส่วนในปัจจุบันด้านรายได้หรือค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับ โดยกำหนดจากค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพของจังหวัดภูเก็ต รวมถึงการสนับสนุนในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีได้

4. การจากวิเคราะห์การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า สมดุลด้านความพึงพอใจส่งผลมากที่สุด โดยถ้าหากผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลด้านพึงพอใจมากจะยิ่งทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรหรือบริษัทควรสนับสนุนด้านความพึงพอใจของพนักงานในสังกัด เพราะเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงาน สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี และเป็นผลลัพธ์ต่อองค์กรต่อไป

5. องค์กรหรือบริษัทควรเล็งเห็นความสำคัญในการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน ด้วยการหาแนวทางที่สามารถช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว เพราะเรื่องของการสร้าง Work Life Balance ไม่ใช่เรื่องของคนทำงานที่ต้องรับผิดชอบเพียงอย่างเดียว ย่อมหมายถึงการได้รับความสนับสนุนจากองค์กรหรือบริษัทด้วย ที่จะสื่อสารเพื่อหาแนวทางให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และนำไปสู่ค่านิยมหรือการจัดการของวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการทำงานให้แก่พนักงานที่ได้ผลลัพธ์ในระยะยาวอย่างแท้จริง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยแบบผสมผสาน ที่มีการเก็บข้อมูลทั้งแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการเก็บแบบสอบถามที่ต้องมีการสัมภาษณ์จะทำให้ได้รับคำตอบที่ตรงประเด็นและเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกรอบด้านมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตควรทำการศึกษาทฤษฎีอื่นๆ หรือปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างในหลายแง่มุมและความรู้ใหม่ๆ ในทางวิชาการอันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาวิจัยของกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ตโดยภาพรวมที่มีความหลากหลายของหน่วยงาน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงควร

เป็นการศึกษาแยกเฉพาะหน่วยงานแบบเจาะจง เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานภายในแต่ละหน่วยงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะได้นำมาปรับปรุงพัฒนาในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างตรงจุดและแม่นยำ

### เอกสารอ้างอิง

- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว.
- เมรี ทองสาดี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (บทความวิชาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *ทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาการศึกษา.
- สิวลี มุ่งสูงเนิน. (2562). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริการภาคพื้นดินของสายการบินแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต)*, มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ.
- Bangkok Bank SME. (2565). 'Work Life Balance' Mega Trend ที่ผู้ประกอบการไทยต้องเข้าใจให้มากขึ้น เพื่อปรับสมดุลสอดรับพฤติกรรมคนทำงานยุคใหม่. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/11sme1-work-life-balance-mega-trend-thai-entrepreneurs-must-understand>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The relation between work-family balance and quality of life*. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531
- Khaled adnan Bataineh. (2562). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance*. (International Business Research). Irbid National University, Jordan, Faculty of Administrative Science and Finance.
- Millet, John D. (1954). *Management in the Public Sector: The Quest for Effective Performance*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.