



ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและ
ชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นแซด
THE QUALITY OF WORK-LIFE FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE
AMONG GENERATION Y AND GENERATION Z EMPLOYEES

พิรญาณ์ ปรีดีพจน์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2568

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและ
ชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นแซด
THE QUALITY OF WORK-LIFE FACTORS AFFECTING WORK-LIFE BALANCE
AMONG GENERATION Y AND GENERATION Z EMPLOYEES

พิชญาน์ ปรีดีพจน์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2568

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



หน้าอนุมัติการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่าง
การทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชันวาย และเจนเอเรชันแซด
The Quality of Work-Life Factors Affecting Work-Life Balance
Among Generation Y and Generation Z Employees

ผู้ประพันธ์ พิรญาณ์ ปรีดีพจน์

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. คีรี

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรลูประสิทธิ์

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรลูประสิทธิ์)

คณบดี

.....
(อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรลูประสิทธิ์)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรรุประสิทธิ์ และอาจารย์ ดร.ภูพิงค์ มะโน ที่กรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทาง และช่วยตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยของข้าพเจ้าให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี รวมถึง คณะกรรมการสอบวิจัยทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัย ศึกษา

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างผู้ทำแบบสอบถามทั้ง 400 ท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ทำให้วิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอกราบพระคุณบิดา มารดา และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอ คุณค่าและประโยชน์ของวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตาแด่บุพการีบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จ มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พิรญาณ์ ปรีดีพจน์

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นแซด
ผู้ประพันธ์	พิรญาณ์ ปรีดีพจน์
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรรุประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) (2) ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) และ (3) อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานในองค์กรเอกชนในจังหวัดเชียงราย จำนวน 400 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อิงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่าง (Independent Samples t-test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

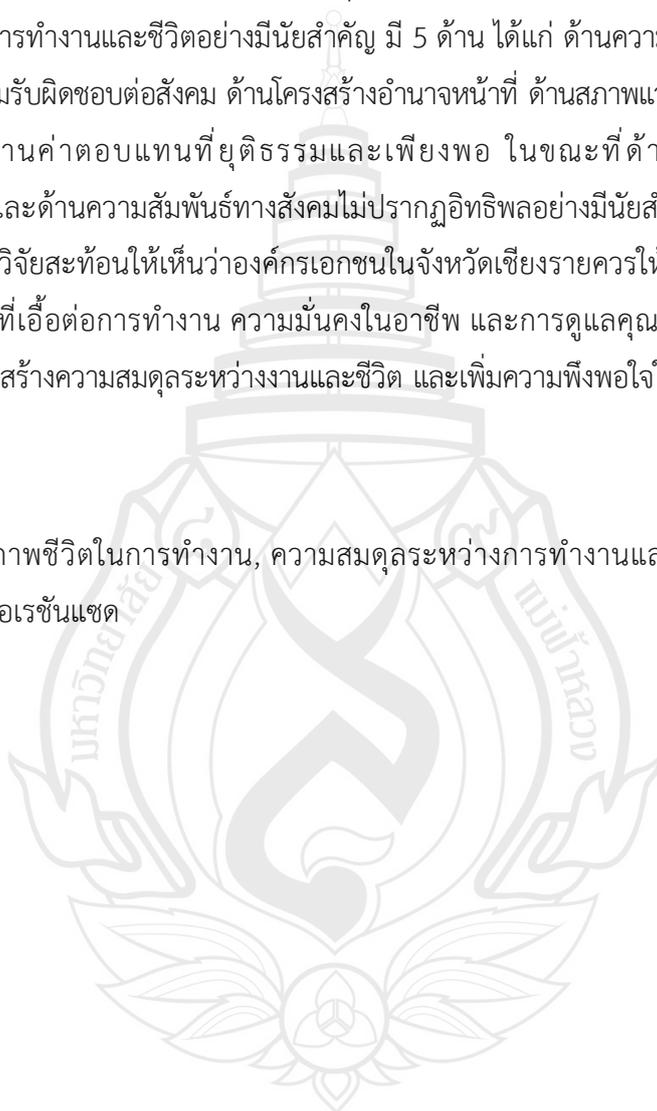
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. เจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการทำงานและด้านสติปัญญา

4. เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$) และ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.2 ทั้งนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ในขณะที่ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรเอกชนในจังหวัดเชียงรายควรให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และการดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกมิติ เพื่อเสริมสร้างความสมดุระหว่างงานและชีวิต และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิต, เจเนอเรชันวาย, เจเนอเรชันแซต



Independent Study Title	The Quality of Work-Life Factors Affecting Work-Life Balance Among Generation Y and Generation Z Employees
Author	Phiraya Preedeepoj
Degree	Master of Business Administration (Business Administration)
Advisor	Piyatida Pianluprasidh, Ph. D.

ABSTRACT

This research aimed to investigate (1) the level of quality of work life among Generation Y and Generation Z employees, (2) the level of work-life balance among Generation Y and Generation Z employees, and (3) the influence of quality of work life factors on work-life balance among Generation Y and Generation Z employees. The sample consisted of 400 employees from private organizations in Chiang Rai Province, selected through non-probability sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall Cronbach's Alpha Coefficient of .978. Data analysis employed percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, and Multiple Regression Analysis.

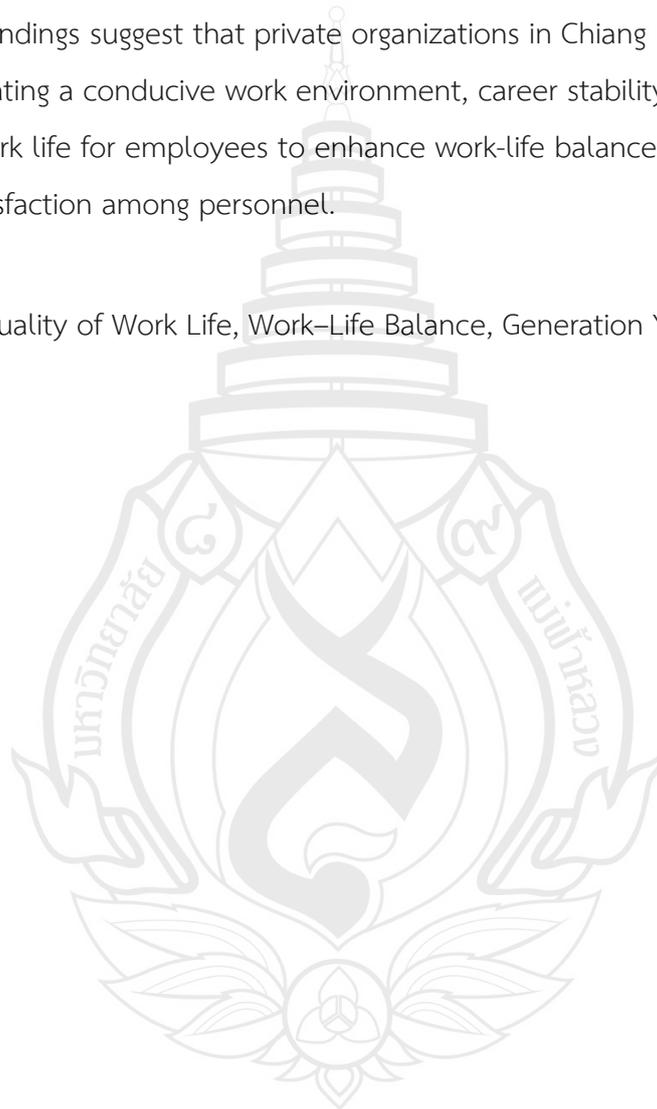
The research findings revealed that:

1. The overall quality of work life among Generation Y and Generation Z employees was at the highest level, with social relations dimension having the highest mean score, followed by adequate and fair compensation.
2. Generation Y and Generation Z showed no statistically significant differences in quality of work life ($p > .05$).
3. The overall work-life balance among Generation Y and Generation Z employees was at a high level, with work dimension and intellectual dimension having the highest mean scores.
4. Generation Y and Generation Z showed no statistically significant differences in work-life balance ($p > .05$).
5. Quality of work life had a statistically significant positive influence on work-life balance, explaining 82.2% of the variance in work-life balance. Five

dimensions of quality of work life significantly influenced work-life balance: job security and career advancement, social responsibility, authority and responsibility structure, safe and healthy work environment, and adequate and fair compensation, while opportunity for capability development and social relations dimensions showed no statistically significant influence.

The findings suggest that private organizations in Chiang Rai Province should prioritize creating a conducive work environment, career stability, and comprehensive quality of work life for employees to enhance work-life balance and increase long-term job satisfaction among personnel.

Keywords: Quality of Work Life, Work-Life Balance, Generation Y, Generation Z



สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ปัญหาของการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพนักงานในยุค เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต	12
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	17
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	19
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	19
3.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง	19
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	20
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	24

สารบัญ

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	26
4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z)	29
4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z)	32
4.4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 3)	36
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	39
5.1 สรุปผลการวิจัย	39
5.2 อภิปรายผล	43
5.3 ข้อเสนอแนะ	55
รายการอ้างอิง	60
ภาคผนวก	67
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	67
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	77
ภาคผนวก ค ตารางเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	78
ประวัติผู้ประพันธ์	79

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 เปรียบเทียบลักษณะของพนักงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	8
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม	17
3.1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	22
4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	29
4.3 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	30
4.4 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	31
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	32
4.6 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	33
4.7 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตด้านเวลาของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	34
4.8 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตด้านครอบครัว ของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต	35
4.9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของทั้ง สองเจเนอเรชัน	36

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของเจเนอเรชันวาย	37
4.11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของเจเนอเรชันแซด	38



สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

18



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรจำนวนมากประสบกับภาวะ การลาออกเงียบ (Quiet Quitting) อันเป็นผลจากความไม่สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (Lack of Work-Life Balance) โดยเฉพาะในกลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเอเรชันแซต (Generation Z) ที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของชีวิตนอกเหนือจากงาน อย่างงานวิจัยของ Deloitte (2023) ระบุว่า พนักงานเจนเอเรชันแซต (Generation Z) ทั่วโลกกว่า 46% รู้สึกเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ (Burnout) และกว่า 40% คิดจะลาออกจากองค์กรในช่วง 2 ปีแรก หากไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Lack of Work-Life Balance) ที่เหมาะสม

Twenge (2006, อ้างถึงใน เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) ได้กล่าวว่า ทศนคติที่เกิดจากความ เป็น ‘รุ่น’ ที่ชัดเจนคือ คนรุ่นใหม่ให้คุณค่ากับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) มากกว่าคนรุ่นก่อน แม้ทศนคตินี้จะเริ่มปรากฏในกลุ่มคนเจนเอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) แต่กลับเห็นได้ชัดในกลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) และปรากฏชัดอย่างรุนแรงในกลุ่มเจนเอเรชันแซต (Generation Z) ในฐานะนักจิตวิทยาเสนอว่า บรรดาผู้จัดการที่เป็นคนรุ่นก่อน ควรต้องทำความเข้าใจ และยอมรับในข้อนี้ เพราะอย่างน้อย ‘เด็กยุคนี้’ ก็ต้องการงานที่ดี สร้างผลงานที่ดี เพียงแต่ต้องการรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เพราะคนกลุ่มนี้ต้องการมีชีวิตนอกเวลางานที่ดีเช่นเดียวกับชีวิตในการทำงาน

ในองค์กรกลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวาย (Generation Y) เปรียบเสมือนน้องคนกลาง ซึ่ง ณ ปัจจุบันหลายคนเริ่มเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) ในหลาย องค์กร เราจะเห็นสไตล์การทำงานในรูปแบบที่แตกต่างออกไป โดยพนักงานกลุ่มนี้ถือว่าเป็นกลุ่มใหญ่ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจขององค์กรและประเทศชาติ (เพลินดา สุขเจริญชัยกุล, 2557) ลักษณะนิสัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มนี้จะให้ความสำคัญกับงานที่ตัวเองชอบมากกว่าสิ่งอื่นใด อยากรับเงินเดือนแบบสมมูล และมีค่านิยมต้องการประสบความสำเร็จเร็วเมื่อเทียบกับรุ่นอื่น ๆ ชอบความชัดเจน กล้าแสดงความคิดเห็นและกล้าร้องขอในสิ่งที่คิดว่าตนเองสมควรได้รับ เปิดรับความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา อยากรับหน้าผาผลงานแต่ก็อยากเป็นคนตัดสินใจเอง และชอบอยู่กับสภาพแวดล้อมที่ไม่เคร่งครัด

ส่วนกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันแซด (Generation Z) เปรียบเสมือนน้องคนเล็ก เป็นกลุ่มที่เกิดและเติบโตมาในยุคที่โลกเชื่อมต่อกันอย่างสมบูรณ์ผ่านอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิทัล พนักงานกลุ่มนี้มักจะเป็นคนที่วิเคราะห์และตัดสินใจรวดเร็ว พร้อมเผชิญกับปัญหา และต้องการเห็นผลลัพธ์ที่รวดเร็ว กล้าเสนอมุมมองใหม่ ๆ นอกกรอบ และเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม มักมองเห็นคุณค่าของตัวเองและมองทุกคนเท่าเทียมกัน รวมถึงให้ความสำคัญกับความสามารถและผลงานมากกว่าอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงาน และมีความเชื่อว่าการทำงานในบริษัทที่สอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขาเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการเติบโตในสายอาชีพ เมื่อพิจารณาถึงสถานที่ทำงานที่มีศักยภาพ และให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและมั่นคงรวมถึงสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว ซึ่งพวกเขามองว่ารูปแบบของความสำเร็จในชีวิตนั้นเป็นผลมาจากความสุขจากของตนเองและความพึงพอใจของตนเอง

ในยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลอย่างรวดเร็ว พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการทำงานทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากองค์กรอย่างกว้างขวางในภาคทรัพยากรมนุษย์และองค์กรธุรกิจทั่วโลก โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่อย่างเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่แตกต่างจากรุ่นก่อน ไม่เพียงแค่มองหางานที่มั่นคง แต่ยังมองหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) มากขึ้น

ประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพราะปัญหาทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตล้วนส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในมุมมองของการบริหารหากต้องการที่จะดึงดูด และรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้คนทำงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ที่ดี (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2550)

จังหวัดเชียงรายกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดเชียงราย (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย, 2567) ระบุว่า แรงงานกว่า 62% เป็นกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ส่วนใหญ่ทำงานในภาคบริการและธุรกิจขนาดกลางถึงเล็ก (SMEs) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความคาดหวังสูงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยืดหยุ่นในรูปแบบการทำงาน

แม้จะมีปัจจัยบวกด้านการเติบโตทางเศรษฐกิจ แต่รายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย (สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย, 2567) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาสำคัญนั่นคือ พนักงานออฟฟิศในองค์กรเอกชนมีแนวโน้มที่จะลาออกภายใน 1-2 ปีแรก สาเหตุหลักมาจากความเครียดสะสม ปริมาณ

งานที่มากเกินไป และการขาดการสนับสนุนด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) จากองค์กร

งานวิจัยส่วนใหญ่ที่ผ่านมามักเป็นการสำรวจเชิงพรรณนาหรือศึกษาความสัมพันธ์ในระดับพื้นฐาน และมักเน้นในบริบทของเขตเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลให้ยังขาดงานวิจัยเชิงลึกที่ใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละมิติที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัดที่มีลักษณะเศรษฐกิจและโครงสร้างแรงงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ ปรากฏการณ์ด้านพฤติกรรมแรงงาน เช่น การลาออกเงียบ (Quiet Quitting) และภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ในกลุ่มแรงงานอายุน้อยยิ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจในระดับเชิงพยากรณ์ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ตรงกับความต้องการของแรงงานรุ่นใหม่มากยิ่งขึ้น

ดังนั้นช่องว่างงานวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญคือ ยังไม่มีงานวิจัยใดที่ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในบริบทเฉพาะของแรงงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนในจังหวัดเชียงราย โดยใช้แบบจำลองทางสถิติที่เหมาะสม ดังนั้น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายความแปรปรวนของระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบ และการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตระหว่างกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

1.2 ปัญหาของการวิจัย

1.2.1 เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงรายมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไร

1.2.2 เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงรายมีระดับความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างไร

1.2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงรายอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

1.3.3 เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance)

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 เจนเนอเรชัน (Generation) ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 เจนเนอเรชัน (Generation) ที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้รับองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

1.5.2 ทราบปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

1.5.3 ช่วยให้องค์กรเอกชนทราบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านใดส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เพื่อนำไปออกแบบนโยบายหรือรูปแบบการทำงานที่ส่งเสริม

ความสมดุลได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น การดูแล สุขภาพจิต หรือสวัสดิการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย

1.5.4 สนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน ลดอัตราการลาออกของพนักงาน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลดีต่อผลประกอบการในระยะยาว

1.5.5 เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในบริบทของความหลากหลายทางเจเนอเรชัน (Generation)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

1.6.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยนี้ดำเนินการศึกษาในกลุ่มคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และ เจเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย

1.6.3 ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการวิจัยจะดำเนินการ ความเป็นระยะเวลา 6 เดือน นับตั้งแต่ เดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2568

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความรู้สึกพึงพอใจของ พนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้ง ด้านรายได้ สวัสดิการ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และความยุติธรรมในองค์กร

1.7.2 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) คือ คนวัยทำงานที่ สามารถจัดการเวลา พลังงาน และทรัพยากรของตนเองให้สมดุลระหว่างบทบาทในงานกับบทบาทใน ชีวิตส่วนตัว โดยไม่ให้หน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งกระทบกับอีกหน้าที่หนึ่งอย่างมีนัยสำคัญ และสามารถรักษา ความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพได้ในทั้งสองด้าน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับพนักงานในยุค เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

การแบ่งกลุ่มประชากรตามหลักประชากรศาสตร์โดยมีการแบ่งเป็น 5 กลุ่มช่วงอายุ คือ เจเนอเรชันบี (Generation B) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เจเนอเรชันแซด (Generation Z) และเจเนอเรชันอัลฟา (Generation Alpha) ซึ่งแต่ละกลุ่มช่วงอายุ จะมีพฤติกรรมลักษณะนิสัยและการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งบุคคลกลุ่มนี้จะมีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน

2.1.1 ลักษณะทั่วไปของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

สำหรับกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y: Why Generation) คือประชากรกลุ่มที่เกิดหลังเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X: Extraordinary Generation) เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2524-2539 (ค.ศ. 1981-1996) (Dimock, 2019) เป็นเด็กยุคใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า Why ทำไมจึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของคนกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) (ทีมงานเอ็นเทอร์เน็ท, 2561) กลุ่มคนเหล่านี้เกิดในช่วงเวลาที่บ้านเมืองสงบสุข และเติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมือง รวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน ในองค์กรคนกลุ่มนี้เปรียบเสมือนน้องคนกลาง ซึ่งตอนนี้หลายคนเริ่มเติบโตขึ้นเป็นผู้บริหารระดับกลาง (Middle Management) ในหลายองค์กรแล้ว เราจะเห็นสไตล์การทำงานในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิมเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ชอบแสวงหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพควบคู่ไปกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566; เพลินตา สุขเจริญชัยกุล, 2557)

2.1.2 ลักษณะทั่วไปของพนักงานเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

ส่วนกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันแซด (Generation Z) คือ ประชากรกลุ่มที่เกิดเจเนอเรชันวาย (Generation Y: Why Generation) เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2540-2555 (ค.ศ. 1997-2012) (Dimock, 2019) เป็นเด็กยุคใหม่ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่พัฒนาขึ้นตามลำดับ และการอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีนี้ทำให้คนเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีการอัปเดตเรื่องราวในสังคมออนไลน์อยู่ตลอดเวลา ชอบทำงานหลาย

หน้าที่ (Multitasking) ในเวลาเดียวกัน (ผกาวิดี ก้อนคำดี, 2565; JobsDB, 2566) ซึ่งคนกลุ่มนี้มักมองเห็นคุณค่าของตัวเองและมองทุกคนเท่าเทียมกัน รวมถึงไม่เชื่อในระบบอาวุโส เชื่อในสิ่งที่มีข้อมูลรองรับ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางครอบครัวที่ดีกว่าคนในรุ่นก่อน ๆ ซึ่งความเชื่อ พฤติกรรมการใช้ชีวิตต่าง ๆ ส่งผลถึงมุมมองการทำงานของคนเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่แตกต่างออกไป (กรุงเทพธุรกิจ, 2567)

2.1.3 ตารางเปรียบเทียบลักษณะของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

เพื่อให้เข้าใจลักษณะพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงจัดทำตารางเปรียบเทียบลักษณะของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของงานวิจัย โดยพิจารณาจากข้อมูลทางประชากร พฤติกรรมการทำงาน ค่านิยม และมุมมองความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) จากงานวิจัยและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังตารางด้านล่าง

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบลักษณะของพนักงานเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด

ประเด็นเปรียบเทียบ	เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	เจนเนอเรชันแซด (Generation Z)	อ้างอิง
ปีเกิดโดยประมาณ ลักษณะนิสัย	พ.ศ. 2524-2539 ใฝ่หาความมั่นคงและ สมดุลชีวิต กล้าแสดงออก	พ.ศ. 2540-2555 ตัดสินใจเร็ว รักอิสระ ทันสมัย ปรับตัวเก่ง	Dimock (2019), เพ็ญญา หงษ์ทอง (2566), ผกาวิดี ก้อนคำดี (2565)
รูปแบบการเรียนรู้/ การทำงาน แรงจูงใจ	เรียนรู้จากประสบการณ์ และการมีส่วนร่วม ค่าตอบแทนและ ความก้าวหน้า	เรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี และคอนเทนต์สั้น ความยืดหยุ่นและ ค่านิยมองค์กร	JobsDB (2566), Deloitte (2023), JobsDB (2566)
ความคาดหวัง จากองค์กร	ความมั่นคง ความสำเร็จในหน้าที่ การทำงาน	ความยืดหยุ่น ความหมายในงาน	กรุงเทพธุรกิจ (2567), เพ็ญญา หงษ์ทอง (2566)

ปีเกิดโดยประมาณอธิบายว่าการแบ่งรุ่นเจนเนอเรชันเป็นเพียงกรอบเวลาคร่าว ๆ และมีช่วงที่ทับซ้อนกันอยู่ และคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ตอนปลาย (ปลายปี พ.ศ. 2539) กับเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ตอนต้น (ต้นปี พ.ศ. 2540) อาจมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และลักษณะนิสัยความกล้าแสดงออกของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และความรวดเร็วของเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มีรากฐานมาจากยุคที่แตกต่างกัน เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เติบโตมาพร้อมกับอินเทอร์เน็ตที่เริ่มเปิดกว้าง ส่วนเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) เติบโตมาในยุคดิจิทัลเต็มรูปแบบ ซึ่งหล่อหลอมให้พวกเขามีความมั่นใจและต้องการความรวดเร็วในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้รูปแบบการเรียนรู้และการทำงานของทั้งสองรุ่นล้วนเกิดและเติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Native) แต่เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มีความเป็นดิจิทัลที่เข้มข้นกว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) โดยเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ผสมผสานกับเทคโนโลยี ส่วนเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีตั้งแต่เกิด จึงเน้นการเรียนรู้แบบออนไลน์และเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าด้านแรงจูงใจและความคาดหวังจากองค์กร พบความแตกต่างที่น่าสนใจและสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างชัดเจน เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่เป็นน้องคนกลางยังคงให้ความสำคัญกับปัจจัยดั้งเดิมอย่างค่าตอบแทน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งเป็นค่านิยมที่ได้รับอิทธิพลจากคนรุ่นก่อน อย่างไรก็ตาม พวกเขาเริ่มแสดงความต้องการด้านความยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ไปพร้อมกัน ในทางตรงกันข้ามเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินมากกว่า พวกเขาไม่เพียงแต่มองหาความยืดหยุ่น แต่ยังมองหาความหมายของงาน และ ค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับตนเอง การที่เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรอย่างมาก สะท้อนให้เห็นว่าพวกเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ไม่ได้มีเพียงแค่เป้าหมายทางธุรกิจ แต่ยังมีเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่านั้น เช่น การรับผิดชอบต่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อม ซึ่งแตกต่างจากเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่เน้นความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าความแตกต่างนี้แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนผ่านของทัศนคติจาก ความสำเร็จส่วนบุคคล ไปสู่คุณค่าและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเมื่อต้องการดึงดูดและรักษาบุคลากรทั้งสองกลุ่มไว้

2.1.4 ลักษณะเฉพาะของแรงงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ในจังหวัดเชียงราย

จังหวัดเชียงรายถือเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการจ้างงานในระดับภูมิภาคของภาคเหนือ โดยมีการขยายตัวของธุรกิจภาคเอกชน ทั้งในภาคการผลิต การท่องเที่ยว และบริการ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานจำนวนมากในภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ ได้แก่ เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

จากรายงานของสำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย (2567) พบว่า ประชากรวัยแรงงานในจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในกลุ่มอายุ 22–40 ปี ซึ่งตรงกับกลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเอเรชันแซด (Generation Z) โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในภาคบริการและธุรกิจขนาดกลางถึงเล็ก (SMEs) ซึ่งเป็นโครงสร้างหลักของภาคธุรกิจในพื้นที่ และกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ในพื้นที่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่ มากกว่าการตอบแทนในเชิงรายได้เพียงอย่างเดียว

นอกจากนี้ แรงงานในจังหวัดเชียงรายยังมีบริบทเฉพาะด้านวัฒนธรรม สังคม และเศรษฐกิจที่แตกต่างจากเขตเมืองขนาดใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเลือกงาน ลักษณะการทำงาน และความคาดหวังในชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเจนเอเรชันแซด (Generation Z) ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานหลังวิกฤตโควิด-19 และมีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

การเข้าใจลักษณะเฉพาะของแรงงานในจังหวัดเชียงรายจึงมีความสำคัญต่อการออกแบบนโยบายทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กร และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างยั่งยืน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับงานพร้อมการจัดสรรเวลาให้ส่วนตัวในการดำรงชีวิตของแต่ละวันที่มีสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงานและมีมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรเพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน (รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชิดโสณ วิชาญนิธิกิจจา, 2561)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร (วันทนา เนาววัน และอารมณณ์ เอี่ยมประเสริฐ, 2563) นอกจากนี้ วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน (2559) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรับรู้ถึงความห่วงใยที่องค์กรมีให้แก่พนักงาน เพราะถ้าหากองค์กรสามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมีความห่วงใยให้แก่พนักงานจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกได้ว่าองค์กรได้เห็นความสำคัญ และจะเป็นการธำรงรักษาพนักงานไว้ และหากพนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (กฤษณ์ เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษดา เขียววัฒนสุข, 2562)

Walton (1975) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่ความพึงพอใจในงาน แต่เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานและความต้องการขององค์กร โดยแบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ เป็นค่าจ้างที่ผู้รับจะต้องได้รับที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเป็นธรรม และเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมไปถึงสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคม

2. สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงาน รวมไปถึงการกำหนดมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพตลอดจนควบคุมทางด้านกลิ่น เสียง และสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) คือ การให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเอง ให้ได้รับรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังเอาไว้

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. ความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Integration in the Work Organization) คือ การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้น ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. โครงสร้างอำนาจหน้าที่ (Constitutionalism in the Work Organization) คือ มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยพนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคลากรสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลา สำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือ การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน องค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับสังคมรวมถึงการให้ความช่วยเหลือในสังคมทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในสาธารณะต่าง ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุข ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพของพนักงาน รวมถึงมีบทบาทสำคัญต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญกับชีวิตนอกเวลางานเช่นเดียวกับหน้าที่การทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) มีผลกระทบในหลายมิติของแรงงาน โดยเฉพาะมิติด้านสุขภาพ งานที่มีภาระงานสูง งานที่รีบเร่ง งานที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ งานที่ต้องใช้ความซับซ้อนในการแก้ปัญหา แหล่งงานที่ไม่เหมาะสม ลักษณะดังกล่าวนี้หากขาดความสามารถในการควบคุมและโอกาสในการตัดสินใจ ด้วยตนเองย่อมก่อให้เกิดความเครียดจากงาน (Job Strain) และก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพทั้งกายและใจ นอกจากนี้ระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน ตั้งแต่ 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไปยังส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่เช่น ความสัมพันธ์ และการเงิน

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ พร้อมกับความทุ่มเทให้เต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปรับบทบาทในหน้าที่ทั้งด้านครอบครัวและรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการยืดหยุ่นในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำหนดแนวทางการทำงานให้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป

Greenhas et al. (2003, อ้างถึงใน ชนัญญา พิกุลทอง, 2566) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้ การทำงานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน (Work) ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว (Family) เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา (Time) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิตเวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน (Money) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้ง ในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา
5. ด้านสติปัญญา (Intelligent) เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็น พลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้าน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความหมายของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) หมายถึง การจัดสรรเวลาให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล สัดส่วน

ของการใช้เวลาว่างของบุคคล และการใช้เวลาว่างกับครอบครัว รวมถึงความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุรีย์ เกษม (2562) ได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มวัยต่าง ๆ โดยพบว่า กลุ่มวัยทำงานในปัจจุบันประกอบด้วย กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2488-2503) กลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2504-2522) และกลุ่มมิลเลนเนียล (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2543) ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความต้องการด้านความสมดุลชีวิตที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบด้วย 3 ด้าน คือ สมดุลด้านเวลา สมดุลด้านการมีส่วนร่วม และสมดุลด้านความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านบุคคลที่ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มมิลเลนเนียลหรือเจนเอเรชั่นวายจะให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงาน การทำงานที่มีความหมาย และผลกระทบทางสังคมมากกว่าเจนเอเรชั่นอื่น

สราวลี แสงแสวง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) กรณีศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) บริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ไม่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จิตภา อุกฤษณ์โนรธ และยุรพร ศุภรัตน์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิต และการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับพนักงานที่ทำงาน ในสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่ทำงานในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งได้ 3 ประเภท ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการทำงาน และด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยด้านสุขภาพและด้านการทำงาน มีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านครอบครัว มีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับพนักงานที่ทำงาน ในสำนักงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความ สมดุลในชีวิต และการทำงาน

ธีรพร จิรธรรมคุณ และกิตตินาท นุ่นทอง (2567) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงานบริษัทในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 88.7 โดยปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ ด้านการจัดการงานและชีวิตส่วนตัว ($\beta = 0.288$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ($\beta = 0.178$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\beta = 0.165$) ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ($\beta = 0.101$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ($\beta = 0.074$) และด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\beta = 0.051$) ตามลำดับ งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหลายมิติมีบทบาทสำคัญต่อความสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงานทุกช่วงวัย

สุธาสิณี บำศาลา และจรัญญา ปานเจริญ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี ในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) ในกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา คนวัยทำงานเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คนวัยทำงานเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ที่แตกต่างกัน และมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่

อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุนาลัย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ในกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-41 ปี จำนวน 387 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.7 นอกจากนี้ คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัย เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย

ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงานและสังคม และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุ พบว่า คุณลักษณะของงาน 4 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.1 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและความสมดุลในการทำงานของเจเนอเรชันวาย (Generation Y)

พชรณัฐ พลังชนะชัย และชัยยุทธ ชีโนกุล (2567) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายในธุรกิจโลจิสติกส์ จากพนักงานที่เกิดในปี พ.ศ. 2524-2539 (อายุ 24-40 ปี) จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความทุ่มเทในการทำงานของเจเนอเรชันวาย

เมื่อพิจารณางานวิจัยต่าง ๆ ข้างต้นจะพบว่า ส่วนใหญ่เน้นศึกษากลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ แต่ยังขาดการเปรียบเทียบระหว่างเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งเป็นจุดเด่นของการศึกษานี้

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของกลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ ในเขตเมืองกรุงเทพมหานคร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ยังมีข้อจำกัดใน 3 ประการ ได้แก่

1. ยังไม่มีการศึกษาเปรียบเทียบเชิงลึกระหว่างกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)
2. ยังไม่พบบางงานวิจัยที่เน้นกลุ่มพนักงานสำนักงานในภาคเอกชนในพื้นที่ต่างจังหวัด โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงราย
3. การศึกษาส่วนใหญ่มักเน้นปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต โดยขาดการวิเคราะห์เชิงโครงสร้างและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ดังนั้น การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยการออกแบบการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานออฟฟิศ ซึ่งยังไม่เคยมีการศึกษาโดยตรงมาก่อน

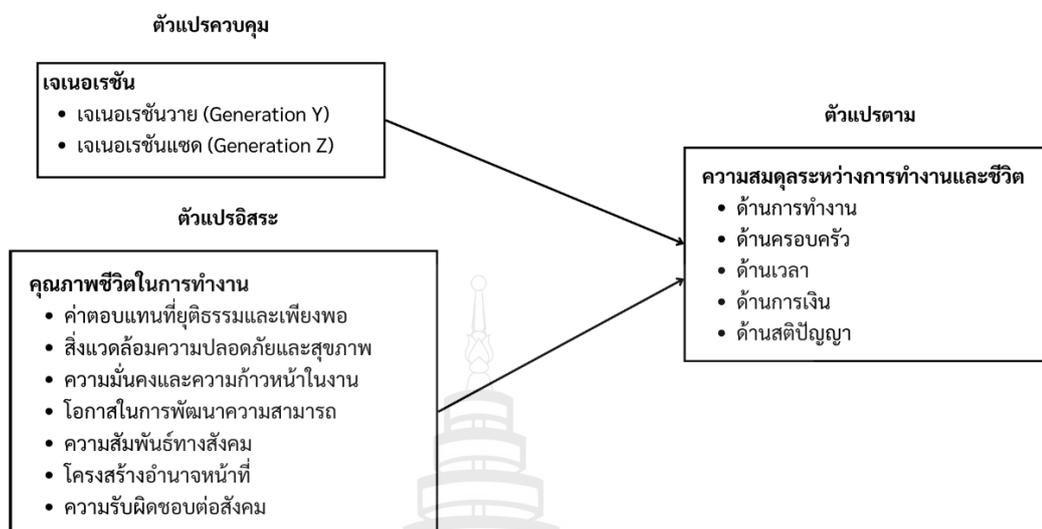
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดในการวิจัยจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 7 ด้าน เป็นตัวแปรอิสระ และส่วนตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต มี 5 ด้าน

ตารางที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตัวแปรตาม ความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ความเชื่อมโยงของ สถานการณ์
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	ด้านการเงิน	รายได้สัมพันธ์กับการใช้จ่าย และภาระครอบครัว
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและ สุขภาพ	ด้านการทำงาน/ เวลา	สภาพแวดล้อมงานที่ดีช่วยลด ความเครียด
ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	ด้านการทำงาน/ การเงิน	ความก้าวหน้าส่งผลให้รายได้ มั่นคง
โอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	ด้านสติปัญญา/ เวลา	ส่งผลต่อความพึงพอใจและ ภาระเวลา
ความสัมพันธ์ทางสังคม	ด้านครอบครัว/ ด้านเวลา	พนักงานมีความยืดหยุ่นและ ได้รับการสนับสนุน
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	ด้านการทำงาน/ เวลา	ส่งผลต่อความเป็นธรรม
ความรับผิดชอบต่อสังคม	ด้านสติปัญญา/ ครอบครัว	แสดงความผูกพันทางจริยธรรม

จากความเชื่อมโยงของสถานการณ์ในตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ด้านดังกล่าว มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงานเจนเอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเอเรชันแซด (Generation Z) ในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงรายได้ ดังแสดงรูปภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยจะนำไปสู่การวิเคราะห์เชิงสถิติแบบการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อประเมินระดับอิทธิพลของแต่ละตัวแปร และการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตระหว่างกลุ่มเจนเอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเอเรชันแซด (Generation Z) ว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้เน้นศึกษากลุ่มแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งมีความหลากหลายในแง่มุมมองของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความปลอดภัยในที่ทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โอกาสในการพัฒนา รวมถึงปัจจัยด้านครอบครัวและสุขภาพจิต ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยเหล่านี้ยังขาดการเปรียบเทียบลักษณะของแรงงานระหว่างเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งถือเป็นแรงงานสำคัญในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดที่กำลังเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น จังหวัดเชียงราย อีกทั้งยังมีข้อจำกัดในแง่ของพื้นที่ศึกษา โดยเน้นเฉพาะในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้จึงมีเป้าหมายในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของแรงงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับยุคสมัยและบริบทท้องถิ่น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษา โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานประจำเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (พ.ศ. 2524-2539) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) (พ.ศ. 2540-2555) ที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานสำนักงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงราย

3.2 วิธีการเลือกตัวอย่าง

เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงของพนักงานออฟฟิศเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อิงความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยการใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กำหนดคุณสมบัติผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้ เป็นพนักงานประจำ ที่มีช่วงอายุ 18-44 ปี ปฏิบัติงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงราย

ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอ้างอิงสูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1977) ซึ่งเหมาะสำหรับกรณีที่ไม่สามารถระบุจำนวนประชากรที่แท้จริงได้ โดยใช้สูตรดังนี้:

$$n = \frac{p(1-p)Z^2}{e^2}$$

โดยมีความหมายของแต่ละตัวแปรดังนี้

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = 0.5 (กรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากร)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (กำหนดไว้ที่ 0.05 หรือ 5%)

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

= ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

สามารถแทนค่าตัวแปรในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{(0.5 - 0.25) * (1.96)^2}{(0.05)^2} = 384.16$$

ดังนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 400 คน ซึ่งเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วยทั้งคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) โดยคำถามปลายปิดใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามรูปแบบของ ลิเคอร์ท (Likert's Five Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ

3.3.1 แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามปลายปิด เพื่อใช้จำแนกลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงาน Gen Y และ Gen Z เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยแบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้านได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
5. ความสัมพันธ์ทางสังคม
6. โครงสร้างอำนาจหน้าที่
7. ความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงาน Gen Y และ Gen Z เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่แบ่งปัจจัยความสมดุลของชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 ด้านได้แก่

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

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2-3 ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนของลิเคอร์ท (Likert's Five Rating Scale) จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบเติมคำตอบ

หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในตอนที่ 1, 2 และ 3 มาทำการสรุปและวิเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการจัดระบบเป็นหมวดหมู่และมาทำการสรุปข้อมูลในกระบวนการต่อไป

3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง (Pilot Group) จำนวน 22 คน แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความ

เชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่า Cronbach's Alpha
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	35	0.961
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต	25	0.960
รวมทั้งฉบับ	60	0.978

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับดีมาก ตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามทั้งสองตอนมีความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ผ่านช่องทางออนไลน์ โดยเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและเพิ่มความรวดเร็วในการรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึง กันยายน พ.ศ. 2568

ก่อนเริ่มการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และทำการทดลองใช้แบบสอบถาม (Pilot Study) กับกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นจำนวน 22 คน เพื่อทดสอบความชัดเจน ความเข้าใจง่าย และความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนจะนำไปแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 400 คน ตามที่กำหนดไว้

ระหว่างการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามผลและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์และเพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การรวบรวมข้อมูลโดยมีการเก็บข้อมูล 2 ส่วนตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในรูปแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดย

กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลช่วง เดือนสิงหาคม ถึง เดือนกันยายน พ.ศ. 2568 โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ ประกอบไปด้วย ข้อมูลทั่วไปตามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำมาวิเคราะห์สถิติต่อไป

3.4.2 การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

ข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งไม่ได้เก็บรวบรวมจากกลุ่มประชากรตัวอย่างโดยตรง แต่เก็บรวบรวมจากแหล่งอื่น ได้แก่ การศึกษาข้อมูลจากเอกสารวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ และเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นการประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS for Windows) มาประมวลผลข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามแบบสอบถาม โดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตร

$$\text{ระดับความเป็นไปได้} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

จากการคำนวณข้างต้นจะได้เกณฑ์ช่วงค่าเฉลี่ยแต่ละข้อดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) งานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงพรรณนากับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัยใน 2 สถิติหลัก ได้แก่

3.6.2.1 การทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) เพื่อทดสอบว่า

1. เจเนอเรชัน (Generation) ที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เจเนอเรชัน (Generation) ที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.6.2.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance Level) ไว้ที่ $\alpha = 0.05$ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจว่าผลที่พบมีความแตกต่างหรือความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะกล่าวถึงผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยผลการศึกษานี้จะถูกแบ่งออกตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

เจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 1)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

เจนเนอเรชันที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 2)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) (ทดสอบสมมติฐานที่ 3)

4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาในด้านข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
เพศ	ชาย	101	25.3
	หญิง	288	72
	Non-binary	8	2
	ไม่ประสงค์ระบุ	3	0.7
รวม		400	100
อายุ	29-44 ปี (Generation Y)	236	59
	18-28 ปี (Generation Z)	164	41
	อื่น ๆ	0	0
รวม		400	100
สถานภาพสมรส	โสด	216	54
	สมรส	176	44
	หย่าร้าง	4	1
	หม้าย	0	0
	ไม่ประสงค์ระบุ	4	1
รวม		400	100
ระดับการศึกษา	ระดับประถมศึกษาตอนปลาย	10	2.5
	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า/ (ปวช.)	1	0.3
	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า / (ปวส.)	18	4.5
	ระดับปริญญาตรี	333	83.2
	ระดับปริญญาโทขึ้นไป	38	9.5
รวม		400	100
ประสบการณ์การทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	22	5.5
	1-5 ปี	187	46.8
	6-10 ปี	45	11.2
	11-15 ปี	98	24.5
	16 ปีขึ้นไป	48	12
	รวม		400

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ค่าร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.3
	10,000-15,000 บาท	59	14.8
	15,001-20,000 บาท	143	35.7
	20,001 บาทขึ้นไป	193	48.2
รวม		400	100

จากตารางที่ 4.1 จะสามารถวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน โดยแบ่งตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72 ขณะที่เพศชายมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 มี Non-Binary จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และมีผู้ไม่ประสงค์ระบุ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงอายุ 29-44 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 ขณะที่ช่วงอายุ 18-28 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 41

3. สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพโสด 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และมีผู้เลิกหย่าร้างและไม่ประสงค์ระบุจำนวนอย่างละ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1

4. ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 333 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 รองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 อันดับที่ 3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า/ (ปวส.) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 อันดับที่ 4 เป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า/ (ปวช.) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

2. ประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อันดับที่ 3 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 12 อันดับที่ 4 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5

3. รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,001 บาท จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และผู้มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และผู้มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย และเจนเอเรชั่นแซด

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	M	SD	การแปลผล	ลำดับ
ความสัมพันธ์ทางสังคม	4.35	0.53	มากที่สุด	1
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.33	0.62	มากที่สุด	2
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.28	0.63	มากที่สุด	3
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	4.28	0.62	มากที่สุด	4
ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.25	0.62	มากที่สุด	5
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	4.24	0.66	มากที่สุด	6
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.23	0.61	มากที่สุด	7
เฉลี่ยรวม	4.28	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (M=4.28, SD=0.61)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (M=4.35, SD=0.53) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (M=4.33, SD=0.62) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (M=4.28, SD=0.63) ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ (M=4.28, SD=0.62) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (M=4.25, SD=0.62) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ (M=4.24, SD=0.65) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (M=4.23, SD=0.612)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 เจเนเรชันที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซด

ตัวแปร	เจเนอเรชันวาย (n=236)	เจเนอเรชันแซด (n=164)	t	Sig.	แปลผล
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.25	4.32	-1.187	.236	ไม่แตกต่าง
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	4.17	4.33	-2.444	.015*	แตกต่าง
ความรับผิดชอบต่อสังคม	4.21	4.31	-1.675	.095	ไม่แตกต่าง
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.20	4.27	-1.128	.260	ไม่แตกต่าง
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.26	4.31	-.655	.513	ไม่แตกต่าง
ความสัมพันธ์ทางสังคม	4.34	4.37	-.544	.587	ไม่แตกต่าง
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	4.26	4.29	-.508	.612	ไม่แตกต่าง
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.33	4.32	.123	.902	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตารางที่ 4.3 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.25$, $SD=0.53$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.32$, $SD=0.49$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398)=-1.187$, $p=.236$ ($p > .05$)

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพเท่านั้นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.17$, $SD=0.72$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.33$, $SD=0.55$), ค่า $t(398)=-2.444$, $p=.015$ ($p < .05$) ส่วนมิติอื่น ๆ ทั้ง 6 มิติ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์ทางสังคม โครงสร้างอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของทั้งสองเจเนอเรชันอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย และสุขภาพของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ของเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด

ตัวแปร	เจนเนอเรชันวาย (n=236)	เจนเนอเรชันแซด (n=164)	t	Sig.	แปลผล
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	4.17	4.33	-2.444	0.015*	แตกต่างกัน
มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุร้าย ต่าง ๆ ที่ทันสมัย	4.04	4.25	-2.505	.013*	แตกต่างกัน
มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่เหมาะสม	4.12	4.32	-2.368	.018*	แตกต่างกัน
มีการตรวจสุขภาพของพนักงาน ประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	4.25	4.4	-1.76	.079	ไม่แตกต่างกัน
มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ	4.23	4.35	-1.571	.117	ไม่แตกต่างกัน
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ	4.21	4.33	-1.489	.137	ไม่แตกต่างกัน

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ของพนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398) = -2.444$, $p = .015$ ($p < .05$) โดยเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M = 4.33$, $SD = 0.55$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M = 4.17$, $SD = 0.72$) เล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า มีเพียง 2 คำถาม ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M = 4.25$, $SD = 0.76$) มีความเห็นว่าองค์กรมีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายต่าง ๆ ที่ทันสมัย สูงกว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M = 4.04$, $SD = 0.88$), ค่า $t(398) = -2.505$, $p = .013$ ($p < .05$) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M = 4.32$, $SD = 0.74$) มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ที่สูงกว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M = 4.12$, $SD = 0.85$), ค่า $t(398) = -2.368$, $p = .018$ ($p < .05$) ส่วนคำถามอื่นๆ อีก 3 คำถาม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงาน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซต (Generation Z)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซต

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต	M	SD	การแปลผล	ลำดับ
ด้านการทำงาน	4.26	0.61	มากที่สุด	1
ด้านสติปัญญา	4.26	0.63	มากที่สุด	2
ด้านครอบครัว	4.12	0.69	มาก	3
ด้านเวลา	4.11	0.75	มาก	4
ด้านการเงิน	4.03	0.86	มาก	5
เฉลี่ยรวม	4.16	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซต (Generation Z) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M=4.16$, $SD=0.71$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงาน ($M=4.26$, $SD=0.61$) ด้านสติปัญญา ($M=4.26$, $SD=0.63$) ด้านครอบครัว ($M=4.12$, $SD=0.69$) ด้านเวลา ($M=4.11$, $SD=0.75$) และด้านการเงิน ($M=4.03$, $SD=0.86$)

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เจเนอเรชันที่แตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุระหว่างการทำงาน และชีวิตของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซด

ตัวแปร	เจเนอเรชันวาย (n=236)	เจเนอเรชันแซด (n=164)	t	Sig.	แปลผล
ความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิต	4.11	4.22	-1.735	.083	ไม่แตกต่าง
ด้านการทำงาน	4.23	4.30	-1.108	.269	ไม่แตกต่าง
ด้านครอบครัว	4.05	4.21	-2.265	.024**	แตกต่าง
ด้านเวลา	4.03	4.22	-2.418	.016**	แตกต่าง
ด้านการเงิน	4.01	4.06	-.539	.599	ไม่แตกต่าง
ด้านสติปัญญา	4.22	4.32	-1.525	.128	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ * $p < .05$

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) พบว่า ระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.11$, $SD=0.66$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.22$, $SD=0.59$) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398)=-1.735$, $p=.083$ ($p>.05$)

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มีด้านเวลาที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.03$, $SD=0.79$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.22$, $D=0.67$), ค่า $t(398)=-2.265$, $p=.016$ ($p<.05$) และด้านครอบครัวที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.05$, $SD=0.73$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.21$, $SD=0.62$), ค่า $t(398)=-2.265$, $p=.024$ ($p<.05$) ส่วนมิติอื่น ๆ ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>.05$)

1. ความแตกต่างระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตด้านเวลาของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุระหว่างการทำงาน และชีวิตด้านเวลาของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซด

ตัวแปร	เจเนอเรชันวาย (n=236)	เจเนอเรชันแซด (n=164)	t	Sig.	แปลผล
ด้านเวลา	4.03	4.22	-2.418	0.016*	แตกต่าง
คุณมีเวลาว่างเพียงพอสำหรับกิจกรรม ส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน	3.96	4.23	-2.756	.006**	แตกต่าง
คุณสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี	4.12	4.29	-1.963	.050*	ไม่แตกต่าง
คุณมักจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน	3.98	4.15	-1.698	.090	ไม่แตกต่าง
คุณพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงาน ที่บริษัทกำหนด	4.07	4.22	-1.594	.112	ไม่แตกต่าง
เวลาการทำงานของคุณส่งผลกระทบต่อ สุขภาพหรือคุณภาพชีวิตมากน้อย เพียงใด	4.03	4.18	-1.528	.127	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ * $p \leq .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) พบว่าระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตด้านเวลา ของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398)=-2.418$, $p=.016$ ($p<.05$) โดยเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.22$, $SD=0.67$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.03$, $SD=0.79$) เล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า มี 2 คำถาม ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M= 4.23$, $SD=0.89$) มีเวลาว่างเพียงพอสำหรับกิจกรรมส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน สูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=3.96$, $SD=1.00$), ค่า $t(398)=-2.756$, $p=.006$ ($p<.01$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M= 4.29$, $SD=0.79$) สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี สูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.12$, $SD=0.92$), ค่า $t(398)=-1.963$, $p=.050$ ($p=.05$) ส่วนคำถามอื่น ๆ อีก 3 คำถาม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

2. ความแตกต่างระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตด้านครอบครัวของ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z)

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ ของระดับความสมดุระหว่างการทำงาน และชีวิตด้านครอบครัว ของเจเนอเรชันวาย และเจเนอเรชันแซด

ตัวแปร	เจเนอเรชันวาย (n=236)	เจเนอเรชันแซด (n=164)	t	Sig.	แปลผล
ด้านครอบครัว	4.05	4.21	-2.265	.024*	แตกต่าง
หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาท ของคุณในครอบครัว	3.96	4.26	-3.195	.002**	แตกต่าง
คุณพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทใน การดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.93	4.20	-2.787	.006**	แตกต่าง
คุณสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	4.04	4.17	-1.523	.129	ไม่แตกต่าง
คุณและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและ อยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	4.06	4.16	-0.992	.322	ไม่แตกต่าง
สมาชิกในครอบครัวของคุณเข้าใจและ สนับสนุนการทำงานของคุณ	4.27	4.26	0.202	.840	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ * $p \leq .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) พบว่า ระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตด้านครอบครัว ของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398)=-2.265$, $p=.024$ ($p < .05$) โดยเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M=4.21$, $SD=0.62$) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=4.05$, $SD=0.73$) เล็กน้อย

เมื่อพิจารณารายคำถาม พบว่า มี 2 คำถาม ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดย เจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M= 4.26$, $SD=0.81$) มีความคิดเห็นเรื่องหน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของคุณในครอบครัว สูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=3.96$, $SD=1.00$), ค่า $t(398)=-3.195$, $p=.002$ ($p<.01$) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ($M= 4.20$, $SD=0.81$) มีความพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลสมาชิกในครอบครัว สูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ($M=3.96$, $SD=1.06$), ค่า $t(398)=-2.787$, $p=.006$ ($p<.01$) ส่วนคำถามอื่น ๆ อีก 3 คำถาม ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)

4.4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทดสอบสมมติฐานที่ 3)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของทั้งสองเจนเนอเรชัน

ตัวแปร	B	Std error	β	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.261	.125	-	-2.093	.370	-
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.304	.046	.296	6.683	.000**	4.320
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.284	.039	.281	7.236	.000**	3.321
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	.208	.045	.205	4.569	.000**	4.406
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	.168	.035	.175	4.784	.000**	2.933
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.076	.026	.076	2.959	.003*	1.443
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.044	.044	.044	.988	.324	4.342
ความสัมพันธ์ทางสังคม	-.044	.044	-.037	-.996	.320	3.030

หมายเหตุ * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตเป็นตัวแปรตาม และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 มิติ เป็นตัวแปรอิสระ พบว่าโมเดลโดยรวมมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2 = .822$, $F = 258.17$, $p < .001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.2

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละมิติ พบว่ามี 5 มิติ ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta = .296$, $p < .001$) ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta = .281$, $p < .001$) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta = .205$, $p < .001$) สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta = .175$, $p < .001$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta = .076$, $p < .01$) และมิติที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta = .044$, $p > .05$) และมิติความสัมพันธ์ทางสังคม ($\beta = -.037$, $p > .05$)

4.4.1 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันวาย

ตัวแปร	B	Std error	β	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.279	.170	-	-1.640	.102	-
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.325	.059	.315	5.492	.000**	4.294
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	.239	.044	.262	5.421	.000**	3.047
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.180	.051	.181	3.566	.000**	3.364
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	.152	.058	.150	2.648	.009*	4.216
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.091	.059	.090	1.548	.123	4.423
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.058	.034	.056	1.713	.088	1.416
ความสัมพันธ์ทางสังคม	-.005	.057	-.004	-.094	.925	2.906

หมายเหตุ * $p \leq .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) พบว่าโมเดลโดยรวมมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.826$, $F=154.41$, $p<.001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.6

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละมิติ พบว่ามี 4 มิติ ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta=.315$, $p<.001$) สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta=.262$, $p<.001$) ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta=.181$, $p<.001$) และโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta=.150$, $p<.01$) และมิติที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta=.056$, $p>.05$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta=.090$, $p>.05$) และความสัมพันธ์ทางสังคม ($\beta=-.004$, $p>.05$)

4.4.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันแซด (Generation Z)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันแซด

ตัวแปร	B	Std error	β	t	Sig.	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	-.167	.175	-	-.953	.342	-
ความรับผิดชอบต่อสังคม	-.456	.058	.443	7.826	.000**	3.241
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	.364	.071	.361	5.090	.000**	5.099
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.217	.068	.214	3.171	.002*	4.629
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.130	.039	.135	3.384	.001*	1.624
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	.016	.057	.015	.279	.780	2.896
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	-.038	.062	-.040	-.608	.544	4.341
ความสัมพันธ์ทางสังคม	-.123	.066	-.108	-1.883	.062	3.339

หมายเหตุ * $p \leq .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) พบว่าโมเดลโดยรวมมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.846$, $F=122.50$, $p<.001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 84.6

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละมิติ พบว่ามี 4 มิติ ที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta=.443$, $p<.001$) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta=.361$, $p<.001$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta=.214$, $p<.01$) และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta=.135$, $p<.01$) และมิติที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta=.015$, $p>.05$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta=-.040$, $p>.05$) และความสัมพันธ์ทางสังคม ($\beta=-.108$, $p>.05$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง ขอนำเสนอในรายละเอียดข้อสรุปผลการศึกษาดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72 (288 คน) อยู่ในช่วงอายุ 29-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 59 (236 คน) มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 54 (216 คน) เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.2 (333 คน) มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8 (187 คน) และมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.2 (จำนวน 193 คน)

5.1.2 ผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด

ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในทุก ๆ ด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (M=4.35) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (M=4.33) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (M=4.28) ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ (M=4.28) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (M=4.25) ด้านสิ่งแวดล้อมปลอดภัยและสุขภาพ (M=4.24)

และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (M=4.23) โดยสรุประดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัจจัย

ผลการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ระหว่างเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, ค่า $t(398) = -1.187$, $p = .236$ ($p > .05$) แม้ว่าเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) (M=4.32, SD=0.49) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) (M=4.25, SD=0.53) เล็กน้อย ดังนั้นสมมติฐานที่ 1 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูล

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .015$) โดยเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) (M= 4.33, SD=0.55) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) (M=4.17, SD=0.72)

5.1.3 ผลระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z)

ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในด้านที่มากที่สุด คือด้านการทำงาน (M=4.26) และด้านสติปัญญา (M=4.26) และพบว่าระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตในด้านที่มากที่สุด คือด้านครอบครัว (M=4.12) ด้านเวลา (M=4.11) และด้านการเงิน (M=4.03) โดยสรุประดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการทดสอบค่าทีแบบอิสระ (Independent Samples t-test) ที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ระหว่างเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) และเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ, $t(398) = -1.735$, $p = .083$ ($p > .05$) แม้ว่าเจนเอเรชั่นแซด (Generation Z) (M= 4.22, SD=0.59) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจนเอเรชั่นวาย (Generation Y) (M= 4.11, SD=0.66) เล็กน้อย แต่ความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นสมมติฐานที่ 2 ไม่ได้รับการสนับสนุนจากข้อมูล

อย่างไรก็ตาม ค่า $p=.083$ ใกล้เคียงกับระดับนัยสำคัญที่กำหนด ($\alpha=.05$) แสดงให้เห็นแนวโน้มที่เจเนอเรชันแซต (Generation Z) อาจมีความสมดุลที่ดีกว่าในเรื่องการจัดการเวลาและครอบครัวเมื่อเทียบกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) แต่จำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยกลุ่มตัวอย่างที่ใหญ่ขึ้นเพื่อยืนยันแนวโน้มนี้

แม้ว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.05$) แต่ผลการศึกษารายมิติเผยให้เห็นความแตกต่างที่น่าสนใจในบางด้าน โดยพบว่าเจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีความสมดุลที่ดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 2 มิติ คือ ด้านการเวลา, ค่า $t(398)=-2.265$, $p=.016$ ($p < .05$) และด้านครอบครัว, ค่า $t(398)=-2.265$, $p=.024$ ($p < .05$)

5.1.4 ผลวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance)

สมมติฐานที่ 3: คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซต (Generation Z) โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า สมมติฐานที่ 3 ได้รับการสนับสนุนบางส่วน (Partially Supported) โมเดลการวิเคราะห์โดยรวมมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.822$, $F=258.17$, $p<.001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.2 ซึ่งถือว่ามีอำนาจการพยากรณ์ในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานในกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซต (Generation Z)

เมื่อพิจารณาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน พบว่ามี 5 มิติจาก 7 มิติที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta=.296$, $p<.001$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta=.281$, $p<.001$) ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta=.205$, $p<.001$) ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta=.175$, $p<.001$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta=.076$, $p<.01$) ขณะที่ปัจจัยในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ปรากฏอิทธิพลทางสถิติ ($p>.05$)

หากวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เฉพาะเจเนอเรชันวาย (Generation Y) พบว่าโมเดลโดยรวม

มีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.826$, $F=154.41$, $p<.001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.6 เมื่อพิจารณาอิทธิพลของแต่ละมิติ พบว่ามี 4 มิติที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta=.315$, $p<.001$) สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta=.262$, $p<.001$) ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta=.181$, $p<.001$) และโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta=.150$, $p<.01$) และมิติที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta=.056$, $p>.05$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta=.090$, $p>.05$) และความสัมพันธ์ทางสังคม ($\beta=-.004$, $p>.05$) ที่มีแนวโน้มอิทธิพลเชิงลบเล็กน้อย แต่ไม่มีนัยสำคัญ

ผลวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เฉพาะเจเนอเรชันแซต (Generation Z) พบว่าโมเดลโดยรวมมีความเหมาะสมและมีนัยสำคัญทางสถิติ ($R^2=.846$, $F=122.50$, $p<.001$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 84.6 พบว่ามี 4 มิติที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต โดยเรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยดังนี้ ความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta=.443$, $p<.001$) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ ($\beta=.361$, $p<.001$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\beta=.214$, $p<.01$) และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\beta=.135$, $p<.01$) และมิติที่ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ ($\beta=.015$, $p>.05$) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ($\beta=-.040$, $p>.05$) และความสัมพันธ์ทางสังคม ($\beta=-.108$, $p>.05$) ที่มีแนวโน้มอิทธิพลเชิงลบเล็กน้อย แต่ไม่มีนัยสำคัญ

ทั้งนี้ ผลการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์การขยายความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ของตัวแปรอิสระทุกด้านมีค่าน้อยกว่า 5 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ซึ่งสนับสนุนความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษานี้พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานทั้งสองรุ่นมีการรับรู้เชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน สวัสดิการ และระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเกิดจากองค์ประกอบหลายด้าน เช่น ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าพนักงานทั้งสองรุ่นมีความพึงพอใจสูงต่อความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถขอความช่วยเหลือและได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา ขณะเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาได้มีการสื่อสารและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้องค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงก่อให้เกิดบรรยากาศที่เปิดกว้างสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ดังนั้น ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในปัจจุบันจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในองค์กร หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและเพื่อนร่วมงานดีขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นด้วย (Walton, 1975) ผลนี้ยังสอดคล้องกับงานของ อุษณีย์ สืบพันธุ์โพธิ์ (2567) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าการระบบค่าจ้างและสวัสดิการมีความเหมาะสมกับภาระงานและเทียบเคียงกับองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องผลการศึกษาของสินีนาฏ ชมภูบุตร และพรลภัส สุวรรณรัตน์ (2568) ที่พบว่า การที่พนักงานมีรายได้ที่เพียงพอและมีผลตอบแทนที่เป็นธรรมจะทำให้พวกเขารู้สึกมั่นคงในด้านการเงิน ซึ่งช่วยลดความเครียดที่เกิดจากปัญหาทางการเงินและส่งเสริมความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สะท้อนว่าองค์กรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง ผลนี้สอดคล้องกับ Robbins and Judge (2019) ที่อธิบายว่าการพัฒนาและการเติบโตในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญใน

การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว และบุคคล.คอม (2567) ได้กล่าวว่า การรักษาพนักงานในยุคนี้ไม่ได้หมายถึงการให้เงินเดือนหรือสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่น่าสนใจ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านทักษะและการเติบโตทางอาชีพ การมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่องก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญด้านครอบครัว

ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน อีกทั้งองค์กรมีระบบการสั่งการและการมอบหมายงานที่เป็นลำดับขั้นตอน ทำให้เกิดความมั่นใจและลดความสับสนในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของอนุสรณ์ ศรีหารัตน์ และคณะ (2567) ที่ระบุว่าหากองค์กรเพิ่มการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้พนักงานทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการจัดประชุม ระดับหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ กำหนดโครงสร้างขององค์กรและบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ของพนักงานตามมาตรฐานที่กำหนดก็จะส่งผลไปยังการทำงานที่มีประสิทธิภาพมาก

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สะท้อนว่าองค์กรให้ความสำคัญกับกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) และการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานของสุภาวดี นามมนตรี (2566) เป็นกิจกรรมที่ทำให้พนักงานในองค์กรได้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเกิดความผูกพันระหว่างพนักงาน เนื่องจากพนักงานมีโอกาสได้พบปะกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมเนื่องจากมองเห็นประโยชน์ และตระหนักถึงคุณค่าของกิจกรรมที่มีความสำคัญเพราะได้ช่วยเหลือและพัฒนาสังคม

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพ แสดงถึงการจัดโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิการด้านสุขภาพที่ช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มความพึงพอใจ ผลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของธัญวรัตน์ สุทธิชัยกุล และวีรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ (2566) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานถือเป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานมีความสุขและตั้งใจทำงาน สถานที่สะอาด ปลอดภัย ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวก ช่วยให้พนักงานทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ในขณะที่ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าแม้โดยรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานจะอยู่ในระดับดี แต่พนักงานยังคงมีความกังวลหรือไม่มั่นใจในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพในระยะยาว ซึ่งเป็นประเด็นที่องค์กรควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้ ผลนี้สอดคล้องกับงานของ Lyons and Kuron

(2014) ที่ระบุว่าคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีแนวโน้มเปลี่ยนงานตามโอกาสที่เหมาะสมกับตนเองมากกว่าการทำงานในองค์กรเดียวระยะยาว นอกจากนี้ ความกังวลเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) อาจเกิดจากปัจจัยโครงสร้างองค์กรที่ตำแหน่งผู้บริหารและการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในมือของเจเนอเรชันบี (Generation B) และเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งสร้างความรู้สึกถึงข้อจำกัดในเส้นทางความก้าวหน้า (Urick et al., 2017) ประกอบกับความแตกต่างในมุมมองต่อการทำงาน โดยเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มักคาดหวังความก้าวหน้าที่รวดเร็วและการได้รับการยอมรับในระยะเวลาอันสั้น ในขณะที่รุ่นพี่มักให้ความสำคัญกับอาวุโสและประสบการณ์สะสม ทำให้เกิดช่องว่างในการรับรู้โอกาสความก้าวหน้าภายในองค์กร (Costanza et al., 2012)

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้อาจอธิบายได้จากหลายมุมมอง

องค์กรในปัจจุบันมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกกลุ่มอายุอย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้องค์กรปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) นโยบายสวัสดิการด้านสุขภาพจิต และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งครอบคลุมพนักงานทุกเจเนอเรชัน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้อาจมีลักษณะเฉพาะที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานใกล้เคียงกัน เช่น ทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน ได้รับสวัสดิการคล้ายคลึงกัน ทำให้ประสบการณ์ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันมากนัก

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าอาจได้เรียนรู้และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะที่เจเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานอาจมีความคาดหวังสูงต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัยและยืดหยุ่น ทำให้ระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของทั้งสองกลุ่มสมดุลกัน

การจัดกลุ่มตามช่วงอายุเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการอธิบายความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากภายในแต่ละเจเนอเรชัน (Generation) ยังมีความหลากหลายของบุคลิกภาพ ค่านิยม และความต้องการที่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มีการให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากกว่า ความแตกต่างที่พบอาจอธิบายได้จากหลายปัจจัย ประการแรก เจนเนอเรชันแซดเป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ก้าวหน้า ทำให้มีความคาดหวังและความคุ้นเคยกับมาตรฐานความปลอดภัยที่ทันสมัยมากกว่ารุ่นก่อนหน้า (Schroth, 2019; Seemiller & Grace, 2016) การที่พวกเขาให้คะแนนสูงกว่าอาจสะท้อนถึงการที่องค์กรได้ปรับปรุงระบบความปลอดภัยให้ทันสมัยขึ้นในช่วงที่เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) เข้ามาทำงาน หรืออาจเป็นไปได้ว่าเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มีเกณฑ์การประเมินที่แตกต่างไปจากเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ประการที่สอง เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ให้ความสำคัญกับสุขภาพและสมดุลชีวิตการทำงานสูง (Chillakuri, 2020) พวกเขาให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งอาจทำให้พวกเขาตระหนักและให้คุณค่ากับความพยายามขององค์กรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่า ในขณะที่เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) อาจมีประสบการณ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายมากกว่า ทำให้มีมาตรฐานการเปรียบเทียบที่กว้างขึ้นและอาจให้คะแนนระดับต่ำกว่า

การที่ไม่พบความแตกต่างในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์ทางสังคม โครงสร้างอำนาจหน้าที่ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อาจเป็นเพราะว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเหล่านี้ของทั้งสองเจนเนอเรชัน (Generation) มีการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกัน สิ่งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Parry and Urwin (2011) ระบุว่า ในหลายกรณี สิ่งที่เราเรียกว่า "ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน (Generation)" อาจเป็นเพียงผลของความแตกต่างในขั้นตอนของชีวิต (Life Stage) หรือระดับอาชีพ (Career Stage) มากกว่า กล่าวคือ พนักงานที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานใกล้เคียงกันมักมีทัศนคติและความต้องการที่คล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเกิดในช่วงเวลาใด ดังนั้นเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกันและได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่เท่าเทียมกันจึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ผลการศึกษานี้มีนัยสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะการออกแบบนโยบายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ตอบสนองความคาดหวังของพนักงานหลายเจนเนอเรชัน (Generation) องค์กรควรพิจารณาการลงทุนในอุปกรณ์ความปลอดภัยที่ทันสมัยและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความคาดหวังที่สูงขึ้นของพนักงานรุ่นใหม่ ในขณะเดียวกันก็ควรมีการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยที่มีอยู่ให้กับพนักงานทุกเจนเนอเรชัน (Generation) ด้รับรู้อย่างเท่าเทียมกัน

5.2.2 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

จากการศึกษานี้พบว่าระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าพนักงานสามารถบริหารจัดการภาระงานและเวลาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความคิด ความรู้ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhas et al. (2003, อ้างถึงใน ชนัญญา พิกุลทอง, 2566) ที่อธิบายว่าความสมดุลระหว่างงานและชีวิตเกิดจากความสามารถของบุคคลในการจัดสรรเวลา พลังงาน และความพึงพอใจในทั้งสองด้านได้อย่างเหมาะสม ผลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานรุ่นใหม่มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและเวลาส่วนตัวมากขึ้น ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ได้กล่าวว่าการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัยย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น

ด้านการทำงานแสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มนี้สามารถบริหารจัดการภาระงานและเวลาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และยังคงมีเวลาเหลือสำหรับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ที่พบว่า พนักงานในยุคปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผลที่พบว่า ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ยสูงนั้นสะท้อนให้เห็นว่าพนักงานกลุ่มนี้มีโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นคุณค่าที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับแรงงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ที่ต้องการเติบโตและก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ผลนี้ยังสอดคล้องกับการสำรวจของ Deloitte (2022) ที่พบว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ให้ความสำคัญกับโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักในการเลือกองค์กรที่จะทำงานด้วย โดยมองว่าการมีโอกาสดพัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่สอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก แสดงว่าพนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตครอบครัว และพยายามจัดสรรเวลาเพื่อให้สมดุลกับภาระงาน และแสดงให้เห็นว่าพนักงานได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว หรือสามารถจัดการภาระครอบครัวได้ดี จะมีความมั่นคงทางจิตใจ ส่งผลให้มีสมาธิและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น ซึ่งช่วยทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและพฤติกรรมเชิงบวกต่อองค์กร (กฤติยา สมศิลา และคณะ, 2568)

ด้านเวลา สะท้อนถึงปัญหาที่พนักงานยังคงต้องเผชิญในการบริหารเวลาให้เพียงพอต่อความต้องการของทั้งงานและครอบครัว ผลนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา ดันนวนรัตน์สกุล (2547) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนชั่วโมงในการทำงานมากกว่า ส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและบทบาทครอบครัวมากกว่า และผลการศึกษาของนิตินัย หมีสอาด (2566) ได้กล่าวว่า การที่พนักงานสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยที่องค์กรเปิดโอกาส และยินยอมสนับสนุนการกระทำดังกล่าว ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรักและผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน และเวลาการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม ในด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคคลในการดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลาอย่างใกล้ชิด พนักงานที่มีรายได้เพียงพอจะสามารถจัดการภาระทางการเงินได้ดี ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและลดความเครียดในการทำงาน ในขณะที่รายได้ที่ไม่สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายจะส่งผลต่อความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงานได้เช่นกัน ผลนี้สอดคล้องกับการสำรวจของ PwC (2023) ที่พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับนายจ้างที่แสดงความห่วงใยต่อความเป็นอยู่ทางการเงินของพวกเขา โดยความเครียดทางการเงินส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่ที่ต้องรับมือกับต้นทุนการครองชีพที่สูงขึ้น

การเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการศึกษานี้อาจอธิบายได้จากหลายมุมมอง

สภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดยเฉพาะหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 องค์กรต่าง ๆ ได้ปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) การทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) และนโยบายการบริหารเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งส่งผลให้พนักงานทั้งพบว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) สามารถจัดการความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ดีขึ้นในระดับที่ใกล้เคียงกัน การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน (Generation) ในเรื่องความสมดุลชีวิตลดน้อยลงเมื่อเทียบกับในอดีต

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งมีอายุและประสบการณ์การทำงานมากกว่าอาจเผชิญกับภาระความรับผิดชอบที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านการงาน ครอบครัว และการดูแลผู้สูงอายุ

ขณะที่เจเนอเรชันแซต (Generation Z) ส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นอาชีพและมีภาระความรับผิดชอบด้านครอบครัวน้อยกว่า อย่างไรก็ตาม เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่มีประสบการณ์มากกว่าอาจมีทักษะในการจัดการเวลาและการตั้งลำดับความสำคัญของงานที่ดีกว่า ซึ่งช่วยให้สามารถสร้างความสมดุลได้แม้จะมีภาระหน้าที่มากกว่า ในทางกลับกัน เจเนอเรชันแซต (Generation Z) ที่มีภาระน้อยกว่าจึงสามารถจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวได้ง่ายกว่า ทำให้ระดับความสมดุลของทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

เจเนอเรชันแซต (Generation Z) เติบโตมากับการเข้าถึงข้อมูลและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสุขภาวะและความสมดุลชีวิตมากกว่าเจเนอเรชัน (Generation) ก่อนหน้า พวกเขา มักให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being) มากกว่าการทุ่มเทให้กับงานเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Twenge (2006, อ้างอิงใน เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) ที่พบว่าเจเนอเรชันแซต (Generation Z) ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นในการทำงานและเวลาส่วนตัวมากกว่าเจเนอเรชันก่อนหน้า อย่างไรก็ตาม ในทางกลับกัน เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่าก็เริ่มตระหนักถึงความสำคัญของความสมดุลชีวิตมากขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะเมื่อเข้าสู่ช่วงวัยกลางคนที่เริ่มให้ความสำคัญกับสุขภาพและครอบครัวมากขึ้น ทำให้ทัศนคติของทั้งสองกลุ่มเริ่มใกล้เคียงกันมากขึ้น

แม้ว่าความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยรวมจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลการศึกษารายมิติเผยให้เห็นความแตกต่างที่น่าสนใจในบางด้าน โดยพบว่า เจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีความสมดุลที่ดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติใน 2 มิติ คือ ด้านการจัดการเวลาและด้านครอบครัว

ด้านการจัดการเวลา เจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเป็นเพราะเจเนอเรชันแซต (Generation Z) เติบโตมากับเทคโนโลยีและมีทักษะในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดการเวลาและงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แอปพลิเคชันจัดการเวลา ปฏิทินออนไลน์ และเครื่องมือการทำงานร่วมกันออนไลน์ ที่ช่วยให้พวกเขาสามารถแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ชัดเจนกว่า นอกจากนี้ เจเนอเรชันแซต (Generation Z) ยังมีแนวโน้มที่จะตั้งขอบเขต (Boundaries) ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า โดยไม่ยอมให้งานรุกรานเข้ามาในเวลาส่วนตัวมากเกินไป สอดคล้องกับการศึกษาของ Berkup (2014) ที่พบว่าเจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีความชัดเจนในการแบ่งแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวมากกว่าเจเนอเรชัน (Generation) ก่อนหน้า

ด้านครอบครัว เจเนอเรชันแซต (Generation Z) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจขัดแย้งกับความเป็นจริงที่ว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) มักมีภาระครอบครัวมากกว่า เช่น การดูแลบุตรและผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตาม

ผลการศึกษานี้อาจสะท้อนให้เห็นว่า เจเนอเรชันแซต (Generation Z) ที่มีภาระครอบครัวน้อยกว่า จึงรู้สึกที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้มากกว่า หรืออาจหมายถึงว่าเจเนอเรชันแซต (Generation Z) ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในครอบครัวและสามารถรักษาความสัมพันธ์นั้นไว้ได้ดีแม้จะมีภาระการทำงาน นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะเจเนอเรชันแซต (Generation Z) ส่วนใหญ่ยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรยังเล็ก ทำให้สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างมีคุณภาพมากกว่า ในขณะที่เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ที่มีบุตรวัยรุ่นหรือมีภาระดูแลผู้สูงอายุอาจรู้สึกเวลาที่ให้กับครอบครัวไม่เพียงพอ

การที่ไม่พบความแตกต่างในด้านการเงิน ด้านการงาน และด้านสติปัญญาอาจเป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้ถูกกำหนดโดยนโยบายองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานมากกว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชัน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ภาระงาน ระดับเงินเดือน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งมักจะคล้ายคลึงกันสำหรับพนักงานในตำแหน่งหรือระดับที่ใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเจเนอเรชันใด สิ่งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Costanza et al. (2012) ที่ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis) จากงานวิจัย 20 ปี และพบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรด้านลักษณะงานและบริบทองค์กร ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในด้านทัศนคติต่อการทำงานมีขนาดเล็กมากและไม่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ นอกจากนี้ ในบริบทของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต Kossek et al. (2011) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร เช่น นโยบายการลา ความยืดหยุ่นในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความสมดุลชีวิต มีอิทธิพลต่อความสามารถในการสร้างสมดุลชีวิตของพนักงานมากกว่าลักษณะส่วนบุคคลหรือความเป็นสมาชิกของเจเนอเรชันใดเจเนอเรชันหนึ่ง ดังนั้น เมื่อพนักงานทั้งสองเจเนอเรชันทำงานภายใต้ นโยบายและโครงสร้างเดียวกัน พวกเขาจึงมีโอกาสที่จะมีความสมดุลในระดับที่ใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ การศึกษาของ Kopperschmidt (2000) และ Zemke et al. (2000) เสนอว่า แต่ละเจเนอเรชัน (Generation) มีค่านิยมและทัศนคติต่อการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเจเนอเรชันที่อายุน้อยกว่ามักต้องการความยืดหยุ่นและความสมดุลชีวิตมากกว่า แต่ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าในสภาพแวดล้อมการทำงานปัจจุบันที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ความแตกต่างดังกล่าวอาจลดน้อยลง

5.2.3 อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ถึงร้อยละ 82.2 ซึ่งถือว่ามีอำนาจการพยากรณ์ในระดับสูงมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

Walton (1975) ที่เน้นว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดย Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน สรวาลี แซงแสวง, 2559) ได้ขยายแนวคิดนี้โดยระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสมดุลของชีวิตในหลายมิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพร จิรธรรมคุณ และกิตตินาท นุ่นทอง (2024) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่ระบุว่าความมั่นคงปลอดภัยเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เมื่อพนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงของงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและสามารถวางแผนชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น ส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองเจเนอเรชัน (Generation) พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของเจเนอเรชันวาย (Generation Y) มากกว่าเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ผลการศึกษานี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของคณาจารย์ทำงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ในปัจจุบันต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกการทำงาน สำหรับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการวางแผนทางการเงิน เช่น การผ่อนบ้าน การเลี้ยงดูบุตร และการเตรียมเกษียณอายุ ในขณะที่เจเนอเรชันแซด (Generation Z) แม้จะอาจดูเหมือนให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นมากกว่าความมั่นคง แต่ความมั่นคงในงานก็ยังคงเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้พวกเขากล้าที่จะสร้างความสมดุลชีวิตโดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกปลดออก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งเป็นผลการศึกษาน่าสนใจและสะท้อนการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในโลกการทำงานยุคใหม่ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองเจเนอเรชัน (Generation) พบว่าด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ของทั้งสองเจเนอเรชัน (Generation) ในระดับที่ใกล้เคียงกัน ($p < .001$ ทั้งสอง) สอดคล้องกับงานของกณิษฐา ธาตุเสถียร (2559) ที่พบว่ากิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรของพนักงานในองค์กรต้นแบบด้านกิจกรรมเพื่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR) ในประเทศไทย และพนักงานรุ่นใหม่กล่าวว่าจะไม่ทำงานกับองค์กรที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การที่องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมจึงไม่เพียงแต่ช่วยดึงดูดและรักษาพนักงาน

รุ่นใหม่ แต่ยังช่วยให้พวกเขาารู้สึกสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวและสามารถสร้างความสมดุลชีวิตได้ดีขึ้น (Deloitte, 2021)

ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตเป็นอันดับสาม โครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานได้ดีขึ้น รู้ว่าต้องทำอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบในแต่ละเรื่อง และสามารถปฏิเสธหรือเจรจางานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบได้อย่างมีเหตุผล การมีโครงสร้างที่ชัดเจนยังช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดความสับสนในการสื่อสาร และทำให้พนักงานสามารถจัดการเวลาได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict Theory) ของ Kahn et al. (1964) ที่อธิบายว่า เมื่อพนักงานมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ พวกเขาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียดจากความไม่แน่นอนหรือความขัดแย้งของบทบาท และมีเวลาและพลังงานเหลือให้กับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองเจนเนอเรชัน (Generation) พบว่าด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มากกว่าเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Seemiller and Grace (2016) ที่พบว่า เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ให้ความสำคัญกับความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และความคาดหวังมากกว่าเจนเนอเรชัน (Generation) ก่อนหน้า แม้ว่าพวกเขาจะเติบโตมากับเทคโนโลยี และความยืดหยุ่น แต่เจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ต้องการโครงสร้างและแนวทางที่ชัดเจนในการทำงาน การมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้พวกเขาว่าต้องทำอะไร มีความรับผิดชอบอย่างไร และสามารถวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ชัดเจนขึ้น ในทางตรงกันข้ามเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานมากกว่าอาจสามารถทำงานได้ดีแม้ในสถานการณ์ที่โครงสร้างอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนนัก การศึกษาของ Myers and Sadaghiani (2010) พบว่า เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มีความชำนาญในการปรับตัวและทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความคลุมเครือ (Ambiguous Environments) พวกเขาเคยผ่านประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานหลายครั้ง เช่น การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล วิกฤตเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร ทำให้พวกเขามีทักษะในการจัดการความไม่แน่นอนและสามารถสร้างความสมดุลชีวิตได้แม้โครงสร้างอำนาจหน้าที่จะไม่ชัดเจนมากนัก

ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Sirgy et al. (2001) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม เมื่อพนักงานรู้สึกปลอดภัยในที่ทำงานและมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี พวกเขาจะมีพลังงานและความสามารถในการดูแลชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้ดีขึ้น และการศึกษาของ Edmondson

(1999) พบว่า ความปลอดภัยทางจิตใจในการทำงานช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าเสี่ยง และเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งส่งผลให้มีความเครียดน้อยลงและสามารถแยกเรื่องงาน ออกจากชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองเจเนอเรชัน (Generation) พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เฉพาะเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เท่านั้น ผลการศึกษาที่มีความน่าสนใจ หากดูระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ พบว่าเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเจเนอเรชันวาย (Generation Y) อาจเนื่องมาจากเจเนอเรชันแซด (Generation Z) เติบโตมาในยุคที่การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานถือเป็นมาตรฐานพื้นฐาน (Basic Standard) มากกว่าจะเป็นสิ่งที่พิเศษหรือโดดเด่น การศึกษาของ Schroth (2019) พบว่าเจเนอเรชันแซด (Generation Z) มองว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นสิ่งที่ควรจะมีอยู่แล้ว (Taken for Granted) เหมือนกับการมีอินเทอร์เน็ตหรือคอมพิวเตอร์ในที่ทำงาน ดังนั้น แม้ว่าพวกเขาจะรับรู้และให้คะแนนด้านนี้สูง แต่มันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความสมดุลชีวิตของพวกเขา เนื่องจากเป็นสิ่งที่พวกเขาคาดหวังให้มีอยู่ตั้งแต่ต้นแล้ว ในทางตรงกันข้าม เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เริ่มทำงานในช่วงที่มาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงานกำลังพัฒนาและได้รับความสำคัญเพิ่มขึ้น พวกเขาอาจเคยประสบกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยหรือไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากนัก ดังนั้นการมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ พื้นที่พักผ่อน การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่อันตราย ช่วยให้เจเนอเรชันวาย (Generation Y) สามารถรักษาสุขภาพและฟื้นฟูพลังงานได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Quick et al. (2013) ที่พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Workplace Wellness) ช่วยลดอัตราการลาป่วยและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่มีอายุมากขึ้น

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต แม้ว่าจะมีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุดใน 5 มิติที่มีนัยสำคัญ แต่ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในระดับหนึ่งแล้ว มิติอื่น ๆ จะมีความสำคัญมากขึ้นในการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่าค่าตอบแทนเป็น ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ที่เมื่อได้รับในระดับที่เหมาะสมแล้ว จะไม่เพิ่มแรงจูงใจมากนัก แต่ถ้าไม่เพียงพอจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ เช่น ความก้าวหน้าในงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็น "ปัจจัยจูงใจ" (Motivator) ที่สามารถสร้างความพึงพอใจและความสมดุลในชีวิตได้มากกว่า เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสองเจเนอเรชัน (Generation) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต เฉพาะเจเนอเรชันแซด (Generation Z) เท่านั้น เนื่องจาก

เจนเนอเรชันแซตเดิลโตมาในยุคที่เห็นภาพความสำเร็จและไลฟ์สไตล์ที่หลากหลายผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตและการใช้จ่ายที่สูงขึ้น การศึกษาของ Dimock (2019) พบว่า เจนเนอเรชันแซต (Generation Z) เผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจมากกว่าเจนเนอเรชัน (Generation) ก่อนหน้าในช่วงเริ่มต้นอาชีพ ค่าจ้างเริ่มต้นไม่ได้เพิ่มขึ้นในสัดส่วนที่เท่ากับค่าครองชีพ ทำให้พวกเขา รู้สึกกดดันทางการเงินมากกว่า ดังนั้นค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอสำหรับ เจนเนอเรชันแซต (Generation Z) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความวิตกกังวลด้านการเงิน เมื่อพวกเขา มีรายได้เพียงพอที่จะดูแลตัวเองและไม่ต้องกังวลเรื่องหนี้สินหรือค่าใช้จ่าย พวกเขาจะสามารถแยก เวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้ชัดเจนขึ้น และไม่ต้องหางานพิเศษหรือทำงานล่วงเวลามากเกินไปเพื่อ เพิ่มรายได้ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลชีวิต การศึกษาของ Schroth (2019) ยืนยันว่า เจนเนอเรชันแซต (Generation Z) ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางการเงินเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากพวกเขาต้องการ มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่มั่นคงก่อนที่จะสามารถมุ่งเน้นไปที่ด้านอื่น ๆ ของชีวิตได้ ในทางตรงกันข้าม เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งมีอายุและประสบการณ์มากกว่า มักมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นแล้วจาก การเลื่อนตำแหน่งและสะสมทักษะตลอดหลายปีที่ผ่านมา การศึกษาของ Ng and Feldman (2010) พบว่า รายได้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามอายุและประสบการณ์ เจนเนอเรชันวายจึงอาจไม่ได้รู้สึกถึงผลกระทบ ของค่าตอบแทนต่อความสมดุลชีวิตมากนัก เนื่องจากพวกเขาผ่านพ้นช่วงที่ต้องดิ้นรนด้านการเงิน มาแล้ว และมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงกว่า

อย่างไรก็ตาม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ การไม่พบอิทธิพลอาจเป็นเพราะ ในขณะที่โอกาสในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร แต่อาจไม่ได้ ส่งผลโดยตรงต่อความสมดุลชีวิต หรืออาจส่งผลในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ การเข้าร่วมโปรแกรม การพัฒนาหรือการฝึกอบรมอาจต้องใช้เวลาและพลังงานเพิ่มเติม ซึ่งอาจทำให้เวลาสำหรับชีวิตส่วนตัว ลดลงในระยะสั้น แม้ว่าในระยะยาวจะส่งผลดีต่อความก้าวหน้าในอาชีพก็ตาม นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะ อิทธิพลของปัจจัยนี้ถูกอธิบายไปแล้วโดยปัจจัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ซึ่งครอบคลุม แนวคิดเรื่องการพัฒนาอาชีพไปในตัวแล้ว

สำหรับด้านความสัมพันธ์ทางสังคม การไม่พบอิทธิพลอาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ทางสังคม ในที่ทำงานมีลักษณะที่ซับซ้อน ในบางกรณี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอาจส่งเสริมความสมดุล ชีวิตโดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความเครียด แต่ในทางกลับกัน ความสัมพันธ์ทางสังคม ที่มากเกินไปอาจกลายเป็นภาระหรือทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งส่งผลเสียต่อความสมดุลชีวิต นอกจากนี้ ในบริบทของการทำงานแบบผสมผสานหรือการทำงานจากที่บ้านที่แพร่หลายในปัจจุบัน รูปแบบของความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานอาจเปลี่ยนแปลงไป โดยพนักงานอาจหันไปให้ความสำคัญ

กับความสัมพันธ์นอกที่ทำงานมากขึ้น ทำให้ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานมีอิทธิพลน้อยลงต่อความสมดุลชีวิตโดยรวม

จากการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ โดยพบว่ามิติที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ในองค์กรเอกชน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม โครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และความเพียงพอและความเป็นธรรมในค่าตอบแทน ในขณะที่มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านความสัมพันธ์ทางสังคมไม่ปรากฏอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการออกแบบนโยบายและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงานและเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงาน การจัดระบบโครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการบริหารเวลาและชีวิต การดูแลสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน และการจัดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม การให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะช่วยสร้างสมดุลชีวิต เพิ่มความพึงพอใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในระยะยาว ส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้ประโยชน์

5.3.1.1 การพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นคุณภาพชีวิต

องค์กรควรบูรณาการแนวคิด “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” เข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การกำหนดระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไปจนถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การนำเสนอตำแหน่งงานโดยเน้นนโยบายที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตจะช่วยดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพเข้าร่วมงาน ในขณะเดียวกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover Rate) และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งจะช่วยลดต้นทุนในการสรรหาและพัฒนาพนักงานใหม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) องค์กรควรให้ความสำคัญกับ โอกาสในการเติบโต ในสายอาชีพและการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำ ควบคู่กับโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมที่เน้นทั้ง การป้องกันโรคเรื้อรังและการดูแลสุขภาพจิต รวมถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work Flexibility) เพื่อให้สามารถบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสมกับวิถีชีวิต

ส่วนเจเนอเรชันแซต (Generation Z) ซึ่งให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความหมาย ของงาน และการยอมรับจากองค์กร ควรได้รับ การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ (Regular Feedback) รวมถึงการเชื่อมโยงบทบาทของตนกับผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคม ตลอดจนการกำหนด โครงสร้างงานที่ชัดเจนและระบบค่าตอบแทนที่โปร่งใส (Pay Transparency) เพื่อสร้างความมั่นใจ และแรงจูงใจในการทำงาน

โดยสรุป การพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานเท่านั้น แต่ยังเป็น กลไก สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรอย่างยั่งยืน ในยุคที่ความคาดหวังของ แรงงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากขึ้น

5.3.1.2 การสร้างโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาสายอาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานเป็นมิติที่มีอิทธิพลเชิงบวก มากที่สุด ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ องค์กรควรจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพที่ ชัดเจนและโปร่งใส (Career Path Development) โดยกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่หลากหลาย ทั้งในแนวตั้ง (Vertical Career Path) และแนวนราบ (Horizontal Career Path) เพื่อให้พนักงานมี ทางเลือกในการพัฒนาตนเองตามความสนใจและจุดแข็งของแต่ละบุคคล การจัดโปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการมอบหมายโครงการ ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ จะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าการพัฒนาและ การเติบโตของพวกเขา นอกจากนี้ การสื่อสารเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าและเกณฑ์การประเมินผลงาน อย่างชัดเจนจะช่วยลดความกังวลและเพิ่มความมั่นใจของพนักงานในอนาคตของตนภายในองค์กร

สำหรับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ควรได้รับการสนับสนุนให้ก้าวสู่ เส้นทางผู้บริหาร (Management Track) ผ่านการอบรมภาวะผู้นำ การบริหารทีม และการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ เพื่อ เตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำรุ่นใหม่ขององค์กร

ส่วนเจเนอเรชันแซต (Generation Z) ควรได้รับการส่งเสริมผ่าน แผนพัฒนาอาชีพ รายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่เน้นความยืดหยุ่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานของคนรุ่นใหม่ที่มีมุ่งเน้น ความรวดเร็วและการเติบโตตามศักยภาพของตนเอง

โดยสรุป การพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ ไม่เพียงช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการ เสริมสร้างความสามารถทางการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว ผ่านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความภักดีต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

5.3.1.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี

องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน (Employee Well-Being) โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น โปรแกรมออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต การสนับสนุนสวัสดิการที่หลากหลาย และตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ เช่น ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม วันลาพักร้อนที่เพียงพอ และโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assistance Program) จะช่วยสร้างความรู้สึที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จะช่วยเพิ่มความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น

สำหรับเจนเอเรชันวาย (Generation Y) มักให้ความสำคัญกับ ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work Flexibility) เพื่อให้สามารถดูแลครอบครัว เช่น การรับ-ส่งบุตร หรือการดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเหมาะสม

ส่วนเจนเอเรชันแซด (Generation Z) มักต้องการ ความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาเพื่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การพัฒนาตนเอง หรือการทำโครงการส่วนตัว (Side Projects) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการเติบโตในสายอาชีพ

ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานจึงไม่เพียงช่วยเสริมสร้างความสุขและความผูกพันในที่ทำงาน แต่ยังเป็น รากฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

5.3.1.4 การวัดผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

องค์กรควรมีระบบการประเมินและติดตามผลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction Survey) การรับฟังความคิดเห็น (Feedback) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เช่น อัตราการลาออก อัตราการขาดงาน และระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมของพนักงานในกระบวนการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานจะช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร

การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันผ่านการมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสุข และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมอุตสาหกรรมและภูมิภาคที่หลากหลายมากขึ้น

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มพนักงานในองค์กรเอกชนจังหวัดเชียงรายที่อยู่ในช่วงวัยเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งอาจมีลักษณะการปฏิบัติงานและบริบทองค์กรที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมหรือภาคส่วนอื่น ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังกลุ่มพนักงานในภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร หรือกลุ่มอาชีพอิสระ (Freelancers และ Gig Workers) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งอาจมีนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การขยายขอบเขตภูมิศาสตร์ไปยังหลายจังหวัดหรือภูมิภาคจะช่วยให้เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม ค่านิยมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจสังคมที่อาจส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตของคนรุ่นใหม่ในแต่ละพื้นที่

5.3.2.2 เพิ่มตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องในโมเดลการวิเคราะห์

แม้ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตได้ในระดับสูง ($R^2 = .822$) แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลในทางตรงหรือทางอ้อม เช่น รูปแบบการทำงาน ภาระหน้าที่ในครอบครัว ลักษณะบุคลิกภาพ ทักษะการจัดการเวลา และการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการศึกษาในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรเหล่านี้ในแบบจำลองเพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้อย่างครอบคลุมยิ่งขึ้น การศึกษาตัวแปรกลาง (Mediating Variables) หรือตัวแปรกำกับ (Moderating Variables) จะช่วยให้เข้าใจกลไกการเกิดผลและเงื่อนไขที่ทำให้ความสัมพันธ์เปลี่ยนแปลงได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเข้าใจเชิงลึก

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพื่อเก็บข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานซึ่งช่วยให้ทราบแนวโน้มโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม การใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จะช่วยให้เข้าใจแรงจูงใจ ความรู้สึก และประสบการณ์จริงของบุคลากรที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงานได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การวิจัยเชิงคุณภาพยังช่วยให้สามารถสำรวจปัจจัยแฝง (Underlying Factors) ที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถาม เช่น บรรยากาศองค์กรที่แท้จริง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

และผู้บังคับบัญชา หรือนโยบายที่ไม่เป็นทางการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งช่วยให้เข้าใจบริบทเฉพาะของแต่ละองค์กรหรือกลุ่มอาชีพที่อาจมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สามารถจับได้จากตัวเลขทางสถิติเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำความเข้าใจพฤติกรรมและทัศนคติที่ซับซ้อนของคนรุ่นใหม่ที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

5.3.2.4 เปรียบเทียบผลระหว่าง Generation Y, Z และ Alpha

เนื่องจากโครงสร้างแรงงานในอนาคตกำลังเข้าสู่ช่วงที่คนรุ่น Alpha เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน การศึกษาครั้งต่อไปควรพิจารณาเปรียบเทียบค่านิยมและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและงานระหว่างสามเจนเนอเรชัน เพื่อสร้างความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในระยะยาว การศึกษาเปรียบเทียบดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันของแต่ละเจนเนอเรชัน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรแบบหลายเจนเนอเรชัน (Multigenerational Workforce)

จากผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลสำคัญต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของทั้งเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งองค์กรสามารถนำไปใช้ในการออกแบบนโยบายแบบครอบคลุมที่ตอบสนองพนักงานทุกเจนเนอเรชันได้ โดยเน้นปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ และการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังหลากหลายภาคส่วนและพื้นที่เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในบริษัทที่หลากหลาย เพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และเทคโนโลยีการทำงาน เพื่อสร้างความเข้าใจที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกประสบการณ์และแรงจูงใจที่แท้จริงของพนักงาน และเปรียบเทียบผลระหว่างสามเจนเนอเรชัน (Y, Z และ Alpha) เพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานในอนาคต ทั้งหมดนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของพนักงานในองค์กรแบบหลายเจนเนอเรชันได้อย่างแท้จริง

รายการอ้างอิง

- กณิษฐกา ธาตุเสถียร. (2559). ผลกระทบของกิจกรรมความรับผิดชอบต่อทางสังคม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในประเทศไทย. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 56(4), 57-95. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/NDJ/article/view/71108>
- กรุงเทพธุรกิจ. (2567, 21 มกราคม). *โลกการทำงานของ 'Gen Z' ทำไม่?องค์กรขอบาย เป็นตัวปัญหา...จริงหรือ!!*. กรุงเทพธุรกิจ. <https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1109561>
- กฤติยา สมศิลา, วนิดา อ่อนละมัย และธฤต พลลสน. (2568). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: บทบาทความสมดุลชีวิตกับการทำงาน. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 12(1), 19-38. <https://so14.tci-thaijo.org/index.php/jlams/article/view/1094>
- กฤษฎี เต็มทิพย์ทวีกุล และกฤษฎดา เขียววัฒน์สุข. (2562). บุพปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่กับองค์กรของช่างเทคนิคและวิศวกรในอุตสาหกรรมพลาสติกขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 7(3), 823-837.
- จิตาภา อุกฤษณ์มโนรณ และยุรพร ศุทธรัตน์. (2566). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 89-98. <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2741>
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลวิภาวดี (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:120247
- ชนัญญา พิกุลทอง. (2566). *การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต*. <http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103018.pdf>
- ทีมงานเอ็นเทรนนิ่ง. (2561). *คน Gen Y คืออะไร ทำไม่องค์กรต่าง ๆ ควรต้องเจียระไน คน Gen Y? Entraining*. <https://www.enttraining.net/article/คน-Gen-Y-คืออะไร-ทำไมองค์กรต่างๆ-ควรต้องเจียระไนคน-Gen-Y/>

- ธัญวรัตน์ สุรติชัยกุล และวัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2566). แนวทางการจัดการองค์กรภายใต้ความหลากหลายด้านวัฒนธรรมเพื่อรักษาพนักงาน เจเนอเรชันวาย ในบริษัทร่วมทุนไทย-ญี่ปุ่น. *วารสารกลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร*, 2(4), 1-13. <https://so07.tci-thaijo.org/index.php/STECOJournal/article/view/2438>
- ธีรพร จิรธรรมคุณ และ กิตตินาท นุ่นทอง. (2567). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 7(2), 1-19. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ibas/article/view/272348>
- นิตินัย หมีสอาด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2020/1/139288.pdf>
- บุคคล.คอม. (2567, 17 กันยายน). ความท้าทายของ HR การจัดการพนักงานกลุ่ม Millennials และ Gen Z. บุคคล.คอม. <https://www.bukkhon.com/blog-details/1121>
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/executivejournal/article/download/155175/136445/592418>
- ผกาวดี ก้อนคำดี. (2565). *ทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชัน ซี (Generation Z) ต่อการประสบความสำเร็จ* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/4721/1/TP%20MM.032%202565.pdf>
- พรณัฐ พลังชนะชัย และชัยยุทธ ชิโนกุล. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความหลงใหลในการทำงานของคนเจเนอเรชันวายในธุรกิจโลจิสติกส์ชั้นนำระหว่างประเทศ. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 17(1), 109-120. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir/article/view/267249>
- เพ็ญภา หงษ์ทอง. (2566, 28 เมษายน). *โลกไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เมื่อประชากร Gen Z ดบเท้าเข้าสู่วัยทำงาน*. WAY Magazine. <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber/>
- เพลินตา สุขเจริญชัยกุล. (2557). *ทัศนคติของผู้บริหารโคมกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีต่อการใช้สมุนไพรรไทย*. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/1212/1/TP%20MM.064%202557.pdf>

- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. (2550). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล.* สำนักงาน ก.พ.
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และชินโสธน์ วิสิฐนิจิกิจา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิกมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 13(44), 58–69.* <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/researchjournal-lru/article/view/140850>
- วันทนา เนาว์วัน และอารมณีย์ เอี่ยมประเสริฐ. (2563). การจัดการความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 22(1), 223–236.* <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/msaru/article/view/235862/165496>
- วิทยา อินทร์สอน, และสุรพงศ์ บางพาน. (2559.). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.* Thailand Industry. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- สรราวลี แซงแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5805038014_6624_5763.pdf
- สำนักงานแรงงานจังหวัดเชียงราย. (2567). *รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานจังหวัดเชียงราย ปี 2567.* กระทรวงแรงงาน. <https://chiangrai.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/17/2024/07/รายงานอุปสงค์และอุปทานจังหวัดเชียงราย-ปี-2567.pdf>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567, มกราคม). *สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร (เดือนธันวาคม 2566).* https://www.nso.go.th/nsoweb/storage/survey_detail/2024/20240125144415_15907.pdf
- สินีนานู ชมภูบุตร และพรลภัส สุวรรณรัตน์. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและสมรรถนะของพนักงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 30(3).* <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jar/article/view/280144>

- สุกัญญา ตันนวนรัตน์สกุล. (2547). *ความสมดุลในชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบธุรกิจประเภทนำเข้าส่งออกและนายหน้าตัวแทนระหว่างประเทศ* (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/digital/api/DownloadDigitalFile/download_digi/113362/?path=thesis/sw/2198/01TITLE.pdf
- สุธาสิณี บำศาลา และจรรย์ญา ปานเจริญ. (2567). ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 38(3), 65–79. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/272949>
- สุภาวดี นามมนตรี. (2566). การศึกษาปัจจัยองค์กรด้านกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 2(2), 79–96. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/171>
- อนุสรณ์ ศรีหารัตน์, อโณทัย ทหาระสาร, และปิยภิญญ์ โชติวณิช. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 8. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(2), 65–78. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JMDUBRU/article/view/280377>
- อัญมณี ศรีปลาด และสุรวี ศุณาลัย. (2565). สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขใน การทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 36(2), 134–149. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/DPUsthiparithatJournal/article/view/256965>
- อากรณ์ ช่วยแก้ว และสุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล. (2567). การศึกษาปัจจัยการพัฒนางานองค์กรอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตและจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(3), 18–35.
<https://doi.org/10.14456/jappm.2024.46>
- อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม*, 3(3), 29–38. <https://so15.tci-thaijo.org/index.php/Journalbid/article/view/405>

- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218-229.
<https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n19p218>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Costanza, D. P., Badger, J. M., Fraser, R. L., Severt, J. B., & Gade, P. A. (2012). Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394. <https://doi.org/10.1007/s10869-012-9259-4>
- Deloitte. (2021). *The Deloitte Global 2021 millennial and Gen Z survey*. Deloitte.
<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Gen Z and millennial survey*. Deloitte.
<https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey-2022.html>
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and millennial survey. Deloitte Global*. Deloitte.
<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/genz-millennial-survey.html>
- Dimock, M. (2019, January 17). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins>
- Edmondson, A. (1999). *Psychological safety and learning behavior in work teams*. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383.
<https://doi.org/10.2307/2666999>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

- Jobsdb. (2566, 6 กรกฎาคม). เทรนด์การทำงานของคนรุ่นใหม่...ทำงานอย่างไรให้คน Gen Z อยู่กับองค์กรในระยะยาว. Jobsdb. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B9%8C-gen-z>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*(2), 289-313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager, 19*(1), 65-76. <https://doi.org/10.1097/00126450-200019010-00011>
- Lyons, S. T., & Kuron, L. K. J. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior, 35*(S1), S139-S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology, 25*(2), 225-238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Ng, T., & Feldman, D. (2010) The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 63*, 677-718. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01184.x>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). McGraw-Hill.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews, 13*(1), 79-96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x>

- PwC. (2023). *Employee financial wellness survey*. PwC. <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html>
- Quick, J. C., Wright, T. A., Adkins, J. A., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2013). *Preventive stress management in organizations* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Urick, M. J., Hollensbe, E. C., Masterson, S. S., & Lyons, S. T. (2017). Understanding and managing intergenerational conflict: An examination of influences and strategies. *Work, Aging and Retirement*, 3(2), 166-185. <https://doi.org/10.1093/workar/waw009>
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of working life. In L. E. Davis & A. B. Cherns (Eds.), *The quality of working life: Problems, projects and the state of the art* (Vol. 1, pp. 91-104). The Free Press.
- Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*. AMACOM.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของ
คนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซต คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน
การทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย และ
เจนเนอเรชันแซต
2. คำตอบทุกคำตอบ/ข้อมูลทุกข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ทำวิจัยเก็บรักษาเป็นความลับ
ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย และ
เจนเนอเรชันแซต ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสามารถ
5. ความสัมพันธ์ทางสังคม
6. โครงสร้างอำนาจหน้าที่
7. ความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย
และเจนเนอเรชันแซต ดังนี้

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

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต

หมายเหตุ ระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 มีความหมายดังต่อไปนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริงของคุณ

1. เพศ

ชาย หญิง Non-binary ไม่ประสงค์ระบุ

2. อายุ

29-44 ปี (Generation Y) 18-28 ปี (Generation Z) อื่น ๆ (ระบุ)

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย ไม่ประสงค์ระบุ

4. ระดับการศึกษา

- ระดับประถมศึกษาตอนปลาย
 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า/ (ปวช.)
 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า / (ปวส.)
 ระดับปริญญาตรี
 ระดับปริญญาโทขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน

- ต่ำกว่า 1 ปี
 1-5 ปี
 6-10 ปี
 11-15 ปี
 16 ปีขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เลี้ยง)

- ต่ำกว่า 10,000 บาท 10,000-15,000 บาท
 15,001-20,000 บาท 20,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจน Y และเจน Z

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ					
1.1 รายได้รวมต่อเดือนที่คุณ ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม กับภาระหน้าที่ที่คุณรับผิดชอบ					
1.2 บริษัทของคุณมีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมและยุติธรรม					
1.3 สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัด ให้มีความเหมาะสม					
1.4 รายได้รวมต่อเดือนที่คุณ ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพใน ปัจจุบัน					
1.5 สวัสดิการและรายได้รวมต่อ เดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อ เทียบกับตำแหน่งเดียวกันใน บริษัทอื่น					
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ ปลอดภัยและสุขภาพ					
2.1 มีการรักษาความปลอดภัย ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2.2 มีการจัดการและปรับภาพ แวดล้อมในการทำงานที่ เหมาะสม					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.3 มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ หรือเหตุร้ายต่าง ๆ ที่เหมาะสม					
2.4 อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานอยู่ในสภาพดีพร้อม ใช้งานเสมอ					
2.5 มีการตรวจสอบสภาพของ พนักงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ					
3. ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน					
3.1 งานที่ได้รับมอบหมายมี ความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างสูง					
3.2 มีความเชื่อมั่นในความมั่นคง และความก้าวหน้าของตำแหน่ง หรือหน้าที่การงาน					
3.3 มีโอกาสได้รับการเลื่อน ตำแหน่งจากผลงานและ ความสามารถ					
3.4 มีความภาคภูมิใจใน ตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
3.5 สมาชิกในครอบครัวรู้สึก ภูมิใจ ยอมรับและมั่นใจในหน้าที่ การงานของคุณว่ามีความมั่นคง และความก้าวหน้า					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.ด้านโอกาสในการพัฒนาสามารถ					
4.1 บริษัทของคุณเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4.2 คุณมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น อบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					
4.3 คุณมีโอกาที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัทของคุณ					
4.4 คุณได้มีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.5 คุณได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม					
5.1 คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในทีม					
5.2 ผู้บังคับบัญชาสื่อสารและให้คำแนะนำอย่างเหมาะสม					
5.3 คุณสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เมื่อจำเป็น					
5.4 องค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.5 บรรยากาศในที่ทำงานเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย					
6. ด้านโครงสร้างอำนาจหน้าที่					
6.1 คุณเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนในองค์กรอย่างชัดเจน					
6.2 คุณคิดว่าการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นอัตราเงินเดือนมีความเป็นธรรมดีแล้ว					
6.3 เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
6.4 หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคุณ					
6.5 ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของคุณเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
7. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม					
7.1 นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
7.2 บริษัทจัดกิจกรรมอำนวยการประโยชน์ต่อสังคม					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
7.3 คุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวกับสังคม					
7.4 องค์กรของคุณให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย					
7.5 การดำเนินธุรกิจขององค์กรไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทางลบ					

ส่วนที่ 3 ระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจน Y และเจน Z

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของคุณ

ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านการทำงาน					
1.1 ลักษณะงานที่คุณรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของคุณ					
1.2 มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน					
1.3 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน					

ระดับความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4 งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ท้าทายความรู้ ความสามารถ ทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
1.5 งานที่ได้รับผิดชอบมี แผนการปฏิบัติงานและมี การแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ ไว้ชัดเจน					
2. ด้านครอบครัว					
2.1 คุณสามารถทำงานควบคู่กับ การดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2.2 สมาชิกในครอบครัวของคุณ เข้าใจและสนับสนุนการทำงาน ของคุณ					
2.3 คุณและครอบครัวมีเวลา พักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					
2.4 หน้าที่การงานมีผลกระทบ ต่อบทบาทของคุณในครอบครัว					
2.5 คุณพึงพอใจกับสวัสดิการ ของบริษัทในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว					
3. ด้านเวลา					
3.1 คุณพึงพอใจกับวันและเวลา การทำงานที่บริษัทกำหนด					
3.2 คุณสามารถบริหารเวลาใน การทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้ อย่างเป็นอย่างดี					

ระดับความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 คุณมักจะไม่นำงานกลับไป ทำต่อที่บ้าน					
3.4 คุณมีเวลาว่างเพียงพอ สำหรับกิจกรรมส่วนตัวที่ ไม่เกี่ยวกับงาน					
3.5 เวลาการทำงานของคุณ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพหรือ คุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงใด					
4. ด้านการเงิน					
4.1 คุณพอใจกับรายได้และ สวัสดิการที่บริษัทมอบให้					
4.2 คุณมีรายรับเพียงพอต่อ รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
4.3 รายได้ของคุณเพียงพอต่อ การดูแลครอบครัว					
4.4 รายได้ของคุณเพียงพอต่อ การทำกิจกรรมส่วนตัวเช่นการ ท่องเที่ยวการสังสรรค์					
4.5 คุณมีเงินเหลือจากการใช้ จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
5. ด้านสติปัญญา					
5.1 การอบรมช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน					
5.2 การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลา ในการทำงานลดลง					

ระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิต	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5.3 บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
5.4 คุณสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					
5.5 คุณสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ควบคู่ไปกับการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข1 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .961

แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิต	ค่าความเชื่อมั่น
1. ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ	.852
2. สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	.857
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.829
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.862
5. ความสัมพันธ์ทางสังคม	.787
6. โครงสร้างอำนาจหน้าที่	.853
7. ความรับผิดชอบต่อสังคม	.852

ตารางที่ ข2 แบบสอบถามระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตมีค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ .960

แบบสอบถามระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการทำงาน	.842
2. ด้านครอบครัว	.822
3. ด้านเวลา	.851
4. ด้านการเงิน	.930
5. ด้านสติปัญญา	.845

ภาคผนวก ค

ตารางเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ ค1 ตารางเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ทดสอบอิทธิพลปัจจัยแต่ละด้านของ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิต

ตัวแปร	เจเนอเรชันวาย (R ² =.826)	เจเนอเรชันแซต (R ² =.846)	รวม (R ² =.822)
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	.000**	.002*	.000**
ความรับผิดชอบต่อสังคม	.000**	.000**	.000**
โครงสร้างอำนาจหน้าที่	.009*	.000**	.000**
สิ่งแวดล้อมความปลอดภัยและสุขภาพ	.000**	.780	.000**
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.088	.001*	.003*
โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.123	.544	.324
ความสัมพันธ์ทางสังคม	.925	.062	.320

หมายเหตุ * p < .01, ** p < .001

ประวัติผู้ประพันธ์

ชื่อ	พิรญาณ์ ปริดีพจน์
ประวัติการศึกษา	
2562	ปริญญาตรี บัณฑิต สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ประวัติการทำงาน	
2567-2568	ผู้จัดการทั่วไป บริษัท แองเจิลเวย์ 2022 จำกัด จังหวัดเชียงราย
2566-2567	ผู้จัดการฝ่ายขายและการบริการหลังการขาย บริษัท แองเจิลเวย์ 2022 จำกัด จังหวัดเชียงราย
2565-2566	ผู้จัดการบัญชี บริษัท แองเจิลเวย์ 2022 จำกัด จังหวัดเชียงราย
2564-2565	พนักงานบัญชี บริษัท แองเจิลเวย์ จำกัด จังหวัดเชียงราย

