

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันแซด
ผู้ประพันธ์	พิรญาณ์ ปรีดีพจน์
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรรุประสิทธิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) (2) ระดับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) และ (3) อิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยทำงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (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

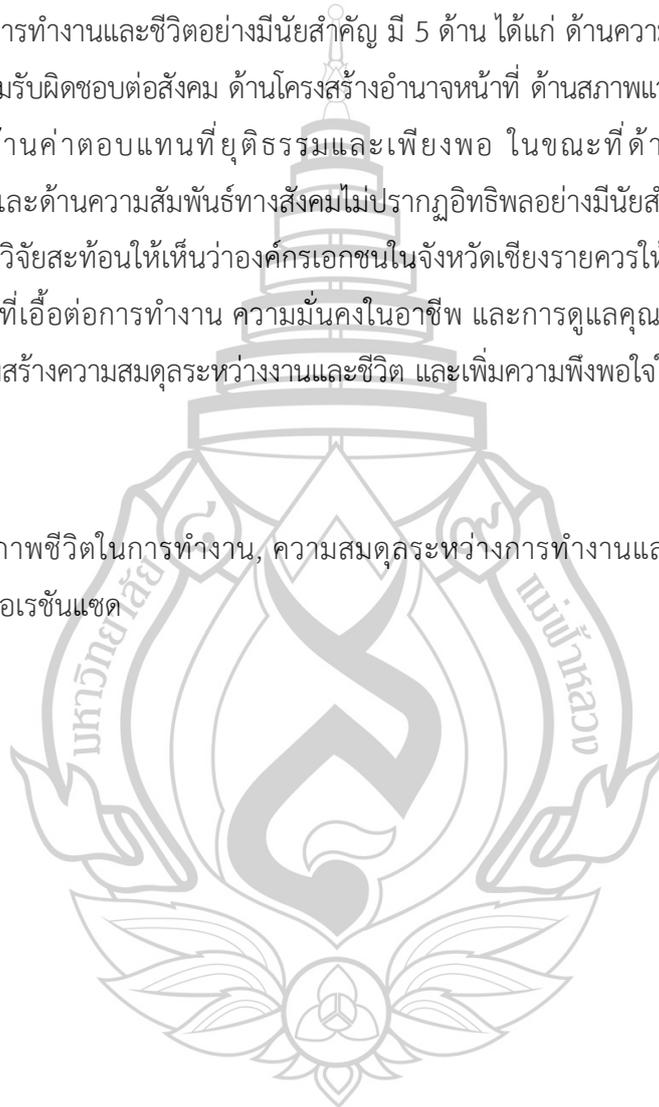
1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคนวัยเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > .05$)
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของคนวัยเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการทำงานและด้านสติปัญญา

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

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตได้ร้อยละ 82.2 ทั้งนี้ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุระหว่างการทำงานและชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ 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

