

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่
Work life balance influences Quality of working life
for Generation Y personnel in Chiang Mai

อรรถพล เสมศรี¹
Auttapon. Semsri

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ 2.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ 3.) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างในการทำการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรวัยทำงานที่อยู่ใน Generation Y ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2543 ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 385 คน วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี Non-Probability Sampling เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปร ด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.628 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจเนอเรชั่น วาย

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this study were to study 1.) to study the work-life balance of Generation Y personnel in Chiang Mai, 2.) to study the working quality of work of Generation Y personnel in Chiang Mai, 3.) to study the work life balance that influences quality of working life of Generation Y personnel in Chiang Mai.

The sample in this study was 385 working-age workers in Generation Y born between 1980 and 2000 in Chiang Mai. The sample selection method uses non-probability sampling, snowball sampling and convenience sampling. Inferential statistics include multiple regression analysis.

The results of the work-life balance hypothesis influencing the quality of work life of Generation Y personnel in Chiang Mai using multiple regression analysis showed that intelligence, financial, time, and work-related variables influenced the quality of work life of Generation Y personnel in Chiang Mai, with a decision coefficient (R^2) of 0.628 with a statistical significance of 0.05.

Keywords: Work life balance, Quality of working life, Generation Y

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตอยู่กับชีวิตในช่วงวัยทำงาน เนื่องจากการทำงานถือเป็นแหล่งที่มาของรายได้ นำมาซึ่งปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และปัจจัยต่างๆ ที่นำมาซึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นองค์กรต้องมีพัฒนาศักยภาพและปรับปรุงคุณภาพการทำงานในองค์กร โดยให้ความสำคัญไปที่คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งการเพิ่มผลิตผล (Productivity) และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและสร้างความผูกพันในองค์กร (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 กล่าวถึง อนาคตของงาน ว่า “โลกแห่งการทำงานในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลก เนื่องจากสัดส่วนประชากรวัยทำงานส่วนใหญ่ซึ่งจะมีบทบาทโดดเด่นในอนาคตจะเป็นกลุ่มประชากร Generation Y ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2543 ที่เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ พร้อมเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา และมีทัศนคติและพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปจากคนรุ่นก่อน โดยมีลักษณะในการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เน้นความยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว”(สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

จากสถิติในปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีจำนวนประชากรไทยทั้งประเทศมีจำนวน 66,171,439 คน แบ่งเป็น กลุ่มคน Generation Y (อายุ 21- 41 ปี) ถึง 19,671,125 คน หรือประมาณ 29.73% รองลงมาคือกลุ่มคน Generation X (อายุ 42 - 54 ปี) มีจำนวน 13,278,836 คน หรือประมาณ 20.07% (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) จะเห็นได้ว่ากลุ่มประชากร Generation Y ถือเป็นกลุ่มประชากรที่ใหญ่ที่สุดในตลาดแรงงาน ซึ่งพฤติกรรมของคนที่เกิดใน Generation Y ที่เกิดมาในยุคดิจิทัลที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตที่เข้ามา มีบทบาทในชีวิตประจำวัน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ตลอดเวลา จึงทำให้ลักษณะนิสัยของคนที่เกิดใน Generation Y มีความรอบรู้ด้านเทคโนโลยี มีอิสระทางความคิด มีความทะเยอทะยาน และให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB) (2561) ได้ทำการสำรวจวิถีชีวิตของมนุษย์เงินเดือนในมิติการทำงานและคุณภาพชีวิต พบว่ามนุษย์เงินเดือนมีการเปลี่ยนงานเฉลี่ย 2 แห่ง โดยทำงานเฉลี่ยแห่งละ 3 ปี 6 เดือน เมื่อพิจารณารายละเอียดตาม Generation พบว่า กลุ่มคนใน Generation Y มีการทำงานเฉลี่ยแห่งละ 2 ปี 5 เดือน โดยสาเหตุของการเปลี่ยนงาน คือ การต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น ต้องการร่วมงานในบริษัทที่มีความมั่นคงมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรในองค์กร เพราะคนถือเป็น

ทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร และด้วยในปัจจุบันบุคลากร Generation Y ถือเป็นกลุ่มประชากรที่เข้ามามีบทบาทต่อตลาดแรงงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เนื่องด้วยพฤติกรรมของคนใน Generation Y ที่มีความยืดหยุ่น และรักอิสระ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในทางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรวัยทำงานในกลุ่ม Generation Y (เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2543) ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (อ้างถึงใน กัญญ์สิริ จันท์เจริญ, 2554) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 385 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ตั้งแต่ 27 สิงหาคม 2565 – 9 มกราคม 2566 รวมระยะเวลา 4 เดือน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านสิทธิในการทำงาน

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้านี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดสมมติฐานงานวิจัยและออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยต่อไป โดยผู้วิจัยขอเสนอการทบทวนวรรณกรรมตามหัวข้อดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ซาวิท ตันวีระชัยสกุล (2564) ได้กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระ ซึ่งจะช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้น เนื่องจากการที่คนเราต้องทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง อาจทำให้เกิดผลกระทบในหลายๆ ด้าน การที่คนเรามีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะทำให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี มีสุขภาพจิตที่แจ่มใส ตลอดจนมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

Merrill&Merrill (อ้างถึงใน พานิตนันท์ มั่นกระโทก,2564) ได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง บทบาทและหน้าที่การทำงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว หมายถึง การสร้างความสุขส่วนบุคคลซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการตัดสินใจในทุกๆ สิ่งของชีวิต ฉะนั้นทุกคนจึงจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ ของชีวิต
4. ด้านการเงิน หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบัน และในอนาคต และมีความเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ และทักษะด้านสติปัญญาและสร้างความสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุกๆ ด้าน และทำให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Sirgy et al. (2001) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันออกไป โดยมีสร้างกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร อันเกิดมาจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน เพื่อช่วยในการสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจทั้งในด้านชีวิตการทำงานและครอบครัว

สุทธิลักษณะ สุนทรโรดม (2552) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการทำงาน มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความพึงพอใจในสิทธิ ซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับจากสังคม การมีโอกาสในพัฒนาและเรียนรู้ การมีความมั่นคงในอนาคตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

ตามหลักการของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ,2562) ได้แบ่งองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง พนักงานไม่ควรจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพหรือร่างกาย ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ และสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถ และส่งเสริมทักษะในการทำงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง พนักงานสามารถนำความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นแล้ว ยังต้องช่วยให้พนักงานได้รับโอกาสในตำแหน่งงานหน้าที่ที่สูงขึ้น สร้างความมั่นคงในอนาคต

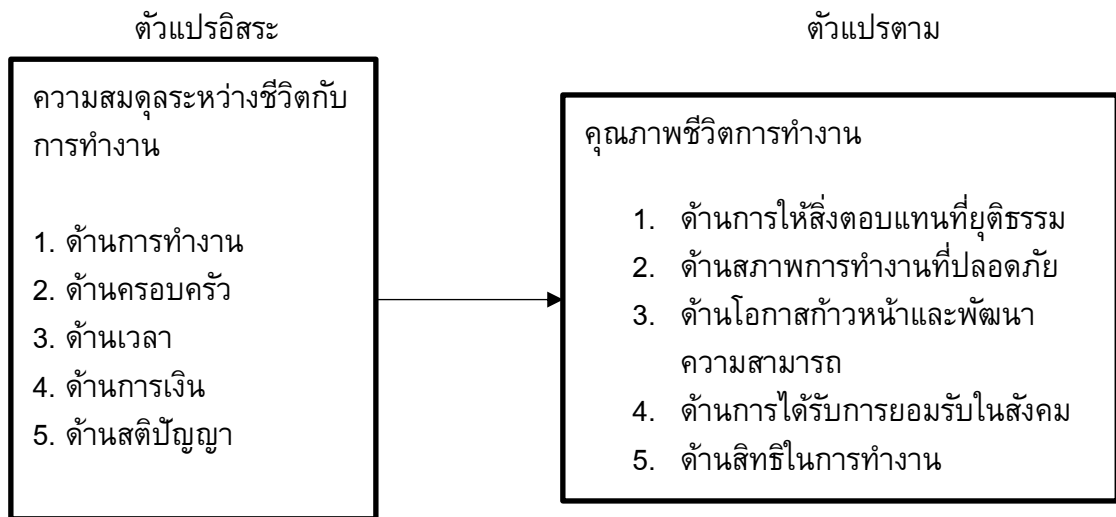
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) หมายถึง การที่พนักงานเห็นถึงคุณค่าในงานที่ตนปฏิบัติร่วมกัน จนสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของทีม มีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือในการทำงาน เพื่อสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) หมายถึง การให้พนักงานได้สามารถใช้ชีวิตกันอย่างสมดุล ระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง การดำเนินงานในลักษณะที่สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อสร้างความรู้สึกและเป็นที่ยอมรับว่าองค์กรของตนที่ทำงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากทฤษฎีองค์ประกอบของชีวิต ของ Merrill&Merrill (2003) (อ้างถึงใน พานิตนันท์ มั่นกระโทก,2564) และคุณภาพชีวิตการทำงาน จากทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1974) (อ้างถึงใน จัตุรกรณ์ กาทองทุ่ง,2560)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรวัยทำงานที่อยู่ใน Generation Y ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 – 2543 ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (อ้างถึงใน กัญญ์สิริ จันท์เจริญ,2554) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 385 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธี Non-Probability Sampling เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบอกต่อ (Snowball Sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ส่งให้บุคคลที่รู้จักช่วยบอกต่อและกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาตามความสะดวกของผู้กระจายแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยเป็นการสำรวจในรูปแบบออนไลน์ (Online Survey) โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Conguence Index : IOC) ได้ค่าดัชนี IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.896

หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.921 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในเกณฑ์สูงมาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูล เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูล เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในการอธิบายข้อมูล เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมุติฐานความมีอิทธิพลกันระหว่างความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 385 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 207 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 347 ราย คิดเป็นร้อยละ 90.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 312 คิดเป็นร้อยละ 81.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 242 ราย คิดเป็นร้อยละ 62.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 165 คิดเป็นร้อยละ 42.9

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.59 , S.D. = .507) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงาน (Mean = 3.83 , S.D. = .590) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสติปัญญา (Mean = 3.78 , S.D. = .710) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านเวลา (Mean = 3.65 , S.D. = .735) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านครอบครัว (Mean = 3.37 , S.D. = .697) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเงิน (Mean = 3.32 , S.D. = .888) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.73 , S.D. = .541) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม (Mean = 3.98 , S.D. = .572) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสิทธิในการทำงาน (Mean = 3.77 , S.D. = .680) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Mean = 3.75 , S.D. = .681) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (Mean = 3.72 , S.D. = .689) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม (Mean = 3.43 , S.D. = .845) ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรอิสระ ด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านเวลา ด้านการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท

ก่อสร้าง จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา (Beta= 0.416) และด้านการเงิน (Beta= 0.160) ซึ่งด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการเงิน (Beta= 0.159) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านเวลา (Beta= 0.215) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และสอดคล้องกับ ฌีนาภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ฯ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ฯ มากที่สุด ($r = 0.420$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับ สรวาลี แสงแสง (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ Generation X และ Generation Y พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า r เท่ากับ 0.674 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิด ความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา ด้านการเงิน ด้านเวลา และด้านการเงิน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแก่ผู้นำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา เนื่องด้วยบุคลากรใน Generation Y มีการเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นองค์กรควรต้องมีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การจัดอบรม สัมมนา ตามความสนใจของบุคลากร โดยองค์กรต้องทำการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จในสายอาชีพ
2. ด้านการเงิน ซึ่งในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันเช่น สภาวะเงินเฟ้อ โรคระบาด สงคราม ที่ส่งผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำการทบทวนค่าตอบแทนในตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน สสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในด้านของการให้ค่าตอบแทนขององค์กรให้มีความสอดคล้อง และมีความเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เพื่อตอบสนองต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการเงินของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น
3. ด้านเวลา ซึ่งจากลักษณะนิสัยของคนใน Generation Y ที่ชอบความยืดหยุ่น ดังนั้นองค์กรต้องคำนึงถึงการจัดสรรเวลา ทบทวนระยะเวลาการทำงาน รวมถึงการจัดสรรสวัสดิการ

ด้านการเวลา ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล

4. ด้านทำงาน เนื่องด้วยคนใน Generation Y ทำงานกันเป็นกลุ่มเพื่อน และครอบครัวมากกว่าที่จะทำงานตัวคนเดียว เพราะคนรุ่นนี้มักจะชอบมีสังคม มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มเพื่อน ๆ อยู่เสมอ การได้รับสนับสนุนการทำงานจากทั้งเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และจากผู้บริหารขององค์กร ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกัน มีการสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และสอนงาน ให้คำแนะนำกันอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร Generation Y ในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อผู้ที่สนใจในการทำวิจัยในครั้งต่อไป สามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์ และนำไปเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาสามารถทำการอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้เพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนี้ ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างนี้

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาการวิจัยในเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่ได้ยังไม่สามารถอธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้ทั้งหมด ดังนั้นผู้ที่สนใจ หรือศึกษาในครั้งถัดไป ควรมีการเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือมีการผสมผสานกันระหว่างงานวิจัยทั้งสองประเภท เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านอื่นๆ มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์สิริ จันทรเจริญ. (2554). การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. ค้นเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2565, จาก https://www.ict.up.ac.th/surinthips/ResearchMethodology_2554/เอกสารเพิ่มเติม/การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.PDF
- ฉัตรกรรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 17 กันยายน 2565, จาก <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance>

- ณิศากัทธ ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมมหัศจรรย์อุบลรัตนราชกัญญา สิริวัฒนาพรรณวดี. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 31(121). 1-25.
- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 5(1). 171-180.
- พานิตนันท์ มั่นกระโทก. (2564). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจากการปฏิบัติงานที่บ้าน ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ(SAB). (2562). วิถีมนุษย์เงินเดือนในมิติการทำงาน และ คุณ ภาพ ชี วิ ต . คั น เ มื อ วัน ที่ 10 กั น ย า ย น 2565, จ า ก <http://www.sabcentre.com/download/article/article2018052408542.pdf>
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality Of Working Life). คั น เ มื อ วัน ที่ 24 กั น ย า ย น 2565, จ า ก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2552). มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566-2570. คั น เ มื อ วัน ที่ 10 กั น ย า ย น 2565, จ า ก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). สถิติประชากรศาสตร์ จำนวนประชากรจากการทะเบียน จำแนกตามอายุ เพศ ภาคและจังหวัด พ.ศ. 2564. คั น เ มื อ วัน ที่ 10 กั น ย า ย น 2565, จ า ก <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/01.aspx>
- Sirgy et al. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. 55,241–302.