



ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี  
สารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่าย  
เทคโนโลยีสารสนเทศเจเนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร



โดย  
นางสาวจันทิมา คุณกะมูท

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ANTECEDENTS AND CONSEQUENCES OF WORK LIFE BALANCE  
OF INFORMATION TECHNOLOGY GENERATION Y EMPLOYEES IN PRIVATE  
COMPANY IN BANGKOK



By  
MISS Jantima KHUNKAMUT

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2022

Copyright of Silpakorn University



631220092 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจในชีวิต, พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ, เจนเนอเรชั่นวาย

นางสาว จันทิมา คุณกะมุก: ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรทั้ง 6 ตัวนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกตัว และผลการศึกษาสมมติฐานพบว่าการยอมรับ 4 สมมติฐาน คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น, แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงานและไม่ยอมรับ 1 สมมติฐาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการใช้โปรแกรม AMOS มีค่าผลของแบบจำลองที่เหมาะสมซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์คือ  $CMIN/df = 2.948$ ,  $CFI = 0.952$ ,  $RMR = 0.038$ ,  $RMSEA = 0.069$  อีกทั้งประโยชน์ที่ได้ผลการศึกษานี้สามารถเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปเป็นข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและได้รับความพึงพอใจในชีวิต

631220092 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : Work Life Balance, Quality of Work Life, Life Satisfaction, Information Technology Employees, Generation Y

MISS Jantima KHUNKAMUT : The Antecedents and Consequences of Work Life Balance of Information Technology Generation Y Employees in Private Company in Bangkok Thesis advisor : Dr. Wongladda Weerapaiboon

The objectives of this research is to study the casual factors and outcomes of the work- life balance of the Generation Y Information technology employees of a private company in Bangkok. The objectives of this study are 1) to study the opinion level of the flexible work system, perceived supervisor support, motivation to work, work life balance, quality of work life and the life satisfaction of the generation Y employees of a private company in Bangkok.; 2) to study the influence of the flexible work system, perceived supervisor support and motivation to work affecting work-life balance of generation Y employees of a private company in Bangkok and 3) to study the influence of work-life balance affecting the quality of work life and life satisfaction of generation Y employees of a private company in Bangkok. The sample consisted of 410 generation Y information technology employees in private companies in Bangkok. The results showed that opinion levels of all six variables were moderate and 4 hypotheses were accepted: flexible work systems, motivation to work had a positive effect on work-life balance and work-life balance had a positive effect on life satisfaction, quality of work life and 1 hypothesis was not accepted: perceived supervisor support had a positive influence on work-life balance. Structural equation model analysis results by using AMOS program showed a proper results that is the empirical that the data  $CMIN/df = 2.948$ ,  $CFI = 0.952$ ,  $RMR = 0.038$ ,  $RMSEA = 0.069$  The benefits obtained from this study could guide human resources departments in order to utilize the research results as guidelines for creating work-life balance. To make employees feel good working life and find satisfaction in life.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.วงศ์รัตดา วีระไพบุลย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ความเอาใจใส่ และให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข ประธานกรรมการ สอบวิทยานิพนธ์และอาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพนักงานเงินเนอเรชั่นวายฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในบริษัทเอกชนเขต กรุงเทพมหานครทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลการวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากร มนุษย์ตลอดจนฝ่ายอื่นๆที่เกี่ยวข้องในองค์กรต่างๆ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางสาว จันทิมา คุณกะมุก

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.3 ขอบเขตการศึกษา.....	7
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา.....	8
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work System).....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support) .....	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work).....	21
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance).....	26
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life).....	31
2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต.....	36
2.7 กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y).....	39
2.8 พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ.....	41



2.9 การพัฒนาสมมติฐาน.....	43
2.10 กรอบแนวความคิดวิจัย.....	52
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	53
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	54
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	55
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย.....	71
3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา.....	78
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง.....	84
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	88
5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา.....	97
5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	98
รายการอ้างอิง.....	100
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายงานและหนังสือเรียนเชิญ.....	114
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องและข้อคำถาม.....	118
ภาคผนวก ค แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์.....	127
ประวัติผู้เขียน.....	133

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน.....	56
ตารางที่ 2 แสดงความเชื่อมั่นของเครื่องมือ .....	59
ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น61	
ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา .....	63
ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน .....	65
ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	67
ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ...	69
ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจชีวิต .....	70
ตารางที่ 9 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย .....	71
ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น .....	78
ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา .....	79
ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน .....	80
ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	81
ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	82
ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจชีวิต .....	83
ตารางที่ 17 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับใหม่ (Modified Model) .....	85
ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน .....	86
ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง .....	87

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา 89

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 93



## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงสมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน .....	44
ภาพที่ 2 แสดงสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน .....	46
ภาพที่ 3 แสดงสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	48
ภาพที่ 4 แสดงสมมติฐานที่ 4: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	49
ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 5 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต .....	51
ภาพที่ 6 กรอบแนวความคิดการวิจัย (Conceptual Model).....	52
ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น.....	60
ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา .....	62
ภาพที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน .....	64
ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	66
ภาพที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	68
ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจในชีวิต.....	70
ภาพที่ 13 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง .....	84

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน พนักงานทุกคนย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานน่าจะเป็นรางวัลที่ต่ออย่างหนึ่งที่องค์กรมอบให้กับพนักงานที่มีความต้องการสูงในโลกธุรกิจปัจจุบัน (Dargahi & Yazdi, 2007) ทั้งนี้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งเสริมความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตในอาชีพแก่พนักงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการสร้างและกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lau, Wong, Chan & Law, 2001) และเมื่อพนักงานที่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย (Janes & Wisnom, 2010) นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยลดพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ เช่น การขาดงาน ความคับข้องใจ และการลาออกได้ (Havlovic, 1991) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรขององค์กรได้อีกด้วย (Sadique, 2003) และเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมากเพราะหากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรไม่ดีเพียงพอ พนักงานเหล่านี้อาจลาออกจากงานไปแสวงหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นอีกทั้งยังรวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการขององค์กรที่สามารถนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานนั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและระดับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน และลดความตั้งใจที่จะออกจากงานในท้ายที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถช่วยให้มั่นใจถึงความมุ่งมั่นและการรักษาพนักงานให้ดีขึ้น

นอกจากปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญก็คือความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน การทำงานในองค์กรเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิต ก็จะสามารถสร้างผลลัพธ์ของงานได้หลายรูปแบบ ซึ่งทาง Greenhaus, Allen and Spector (2006) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ซึ่งเมื่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้นก็สามารถทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวลดลง อีกมุมมองหนึ่งจะเห็นว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของพนักงานส่งผลทำให้พนักงานเกิดปัญหาสุขภาพทางจิตใจและร่างกายซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสามารถในการทำงานพนักงาน

ก็จะลดลงไปด้วย (Kalliath & Brough, 2008) และเนื่องจากงานและครอบครัวมีบทบาทสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต การที่พนักงานไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้นั้นก็เป็นสาเหตุสำคัญของความไม่พึงพอใจในชีวิต ความไม่สมดุลดังกล่าวสามารถนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าได้ (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001) ในทางกลับกันบุคคลที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตครอบครัวได้นั้นจะพบกับความเครียดในระดับที่น้อยกว่า การทำงานที่มีความสมดุลใน การทำงานและครอบครัวยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งที่เป็นปัญหาเรื้อรังระหว่างงานและครอบครัว ได้อีกด้วย (Marks & MacDermid, 1996) จากความสำคัญของความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านการ ทำงานและครอบครัวนั้นสามารถทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานและครอบครัวไปพร้อมกันซึ่ง ทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัวนั้นจะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันอย่างมากเพราะถ้าหากการที่ เราไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างเรื่องของการทำงานและครอบครัวได้นั้น จะทำให้เกิดผลลัพธ์ และปัญหาต่างๆที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตมากขึ้น รวมถึงสามารถส่งผลกระทบต่อด้านต่างๆของ ชีวิตมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะ สามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นแนวคิด ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งการทุ่มเท ในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดเวลาในการดูแล ครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและส่งผลต่อคุณภาพของงานในที่สุด หากมีการบริหารความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลก็ย่อมส่งผลให้ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น (ฐานิตา สิงห์ล่อ, 2563) เนื่องจากงานและชีวิตครอบครัวมีความสำคัญ ทำให้ผู้คนเริ่มมีความต้องการการ ทำงานและครอบครัวที่สอดคล้องกัน มักต้องการหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การ กำหนดงานและชีวิตแยกจากกัน งานถูกกำหนดให้เป็นกิจกรรมหรือความพยายามที่ใช้เพื่อบรรลุบาง สิ่งในขณะที่พนักงานสามารถกำหนดชีวิตคือความสุขหรือความเศร้า ความสมดุลของงานและชีวิต ส่วนตัวเป็นสภาวะสมดุลที่พนักงานมีความต้องการที่เท่าเทียมกัน (Hill et al., 2001) ความสมดุลที่ เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตของพนักงานสามารถช่วยให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น รวมถึงบางครั้ง อาจจะมีการกดดันจากการทำงานในแต่ละวันที่พนักงานได้รับ อาจสร้างปัญหาความไม่สมดุล ระหว่างงานและชีวิต (Guest, 2002) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำได้เมื่อรู้สึกถึง ความสมดุลของเวลา ความสมดุลของแรงจูงใจ และความสมดุลของความพึงพอใจในบทบาทของ ครอบครัวและการงานซึ่งสามารถเกิดความขัดแย้งหากเราไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการ

ทำงานกับชีวิตครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมได้ โดยทั่วไปพนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง (Johari, Tan & Zulkarnain, 2018) โดยความสมดุลระหว่างชีวิตอาจจะมาจากสาเหตุหรือปัจจัย เช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การให้อิสระในการทำงาน รวมไปถึงความยืดหยุ่นในการทำงานที่หลากหลาย การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะเนื่องจากพนักงานได้รับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้วยังสามารถช่วยกระตุ้นและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ที่ผ่านมาก่อผลกระทบต่อตัวพนักงานเนื่องจากพนักงานจะมีความเสี่ยงที่จะได้รับเชื้อไวรัสโควิด-19 จากการเดินทางมาทำงาน ด้วยการขนส่งสาธารณะ การสัมผัสกับผู้ป่วยที่ติดเชื้อไวรัสโควิด-19 หรือจากการที่นั่งทำงานในสำนักงานรวมกันเป็นกลุ่มๆหรือหลายคนซึ่งองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆได้ตระหนักถึงความปลอดภัยของพนักงานจึงได้มีนโยบายที่ให้พนักงานสามารถ Work from home หมายถึง พนักงานสามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้เพราะจำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิตของพนักงานและนั่นก็ถือเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญในวิถีการทำงานของหลายองค์กรในประเทศไทยที่ทำให้ต้องปรับตัวไปสู่โลกยุค New Normal (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563) ช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้เกิดข้อจำกัดและข้อดีของการทำงานทางไกลนั้นชัดเจนขึ้น คงเป็นเหตุผลที่จะเชื่อว่าการทำงานที่ยืดหยุ่นจะกลายเป็นส่วนหนึ่งของอนาคตพนักงานที่สามารถทำงานที่บ้านที่มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับชั่วโมงการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการส่วนบุคคลและครอบครัวได้ ในขณะที่บางคนกำลังกลับไปทำงานในสำนักงานเนื่องจากมีการยกเลิกข้อจำกัดมากมายที่มีแนวทางปฏิบัติที่ขับเคลื่อนด้วยสถานะของโรคระบาด เช่น งานไฮบริด (Hybrid) การทำงานที่บ้าน (Work from home) งานระยะไกล สถานที่ทำงาน เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นและทำงานได้ทุกที่ (Lam, 2021) ซึ่งในปัจจุบันบริษัทเอกชนและองค์กรจำนวนมากต่างพยายามที่จะปรับใช้ข้อตกลงการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยมีเป้าหมายที่จะสนับสนุนพนักงานให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการในการทำงานและครอบครัว องค์กรทั่วโลกได้นำรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมาใช้เพื่อดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ให้คงอยู่กับองค์กร (Masuda, Poelmans, Allen, Spector, Lapierre, Cooper & Lu, 2012) การทำงานที่ยืดหยุ่นได้รับการพิสูจน์แล้วว่าน่าสนใจจากทั้งมุมมองของพนักงานและองค์กรและให้ผลประโยชน์มากมายแก่ทั้งสองฝ่ายในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม จิตวิทยา และสุขภาพ (Ciarnien, & Vienazindiene, 2018) แม้การทำงานจากบ้านจะมีข้อดีหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นลดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายในการ

เดินทางไปทำงาน ทำให้ได้อยู่กับครอบครัวและมีเวลาทำเรื่องต่าง ๆ ที่บ้านได้มากขึ้น ทำให้เกิดการต่อยอดไปสู่แนวคิดที่เรียกว่า Work from anywhere ที่จะมาตอบโจทย์ในเรื่องของความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิตอย่างแท้จริง และเมื่อพูดถึงการทำงานจากบ้านย่อมหมายถึงการใช้บ้านเป็นสถานที่นั่งทำงานแทนสำนักงานเดิมที่คุณเดินทางไปเป็นประจำ แต่ถ้าพูดถึงการทำงานจากที่ไหนก็ได้ นั้นหมายความว่า Anywhere สำนักงานอาจเปลี่ยนไปไม่ซ้ำที่กันในแต่ละวันก็เป็นได้ อาจนั่งทำงานจากบ้านในวันจันทร์ วันต่อมา นั่งอยู่ที่ร้านกาแฟ วันถัดไปก็เข้าสำนักงานไปเจอเพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งนั่งทำงานริมชายหาด พร้อมฟังเสียงคลื่นประกอบก็ยังได้ ความยืดหยุ่น และอิสรภาพจึงเป็นข้อได้เปรียบที่เหนือกว่าของคอนเซ็ปต์การทำงานแบบ Work from anywhere ที่จะทำให้พนักงานสามารถปรับตาราง และสถานที่ทำงานให้เข้ากับไลฟ์สไตล์ของตัวเองได้มากขึ้น (ธนาคารไทยพาณิชย์, 2563)

นอกเหนือจากนโยบายขององค์กรในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานแล้วนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่ได้ทำงานในสำนักงานอย่างเดียวซึ่งพนักงานยังต้องการการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านต่างๆ การรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยพบว่าหัวหน้างานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในงานและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010) ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจพนักงานนี้สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญและมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Hsieh, 2012) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสนับสนุนองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญในความพึงพอใจและความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อตอบสนองความต้องการของตัวพนักงานเองแล้วยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเกี่ยวข้องกับความพอดีที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานหรือไม่ (DeConinck & Lockwood, 2015) และยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างความเหมาะสมของพนักงานกับองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต และความเครียดจากงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชานั้นมีความสำคัญกับพนักงานมาก พนักงานจะรู้สึกถึงความใส่ใจที่ผู้บังคับบัญชามีให้และยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ซึ่งการที่พนักงานที่ความรู้สึกที่ดีนั้นสามารถส่งผลถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้โดยการมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจทั้งในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานหรือสถานที่ทำงานให้กับพนักงานยังสามารถช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานของ



ตนเองได้ สามารถสร้างความพึงพอใจและสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

จากการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานที่แต่ละองค์กรได้มีนโยบายต่างๆที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากที่บ้าน หรือการทำงานนอกสถานที่โดยมีการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านต่างๆ ตัวพนักงานเองก็ยังมีความต้องการในด้านแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีความสำคัญกับตัวพนักงานเอง การให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่พนักงานได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่พนักงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แรงจูงใจในการทำงานสามารถเป็นแรงขับเคลื่อนพนักงานให้ดำเนินกิจกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจในการทำงานถูกกำหนดให้เป็นการกระทำหรือกระบวนการสร้างผลงาน ดังนั้น กลไกและประสิทธิภาพของพนักงานในการบรรลุความสำเร็จนั้นเรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน (Buchbinder, Shanks & Kite, 2019) ซึ่งความต้องการนี้ตระหนักดีว่าพนักงานควรมีความกระตือรือร้นและชัดเจนเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Bedeian, Ferris & Kacmar, 1992) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือสนุกกับความท้าทายในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งความรับผิดชอบ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาทักษะความสามารถและโอกาสในการเติบโต หลักการและประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน (Cetin & Askun, 2018) อีกทั้งการมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนหนึ่งก็มาจากการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานรวมถึงรับฟังเรื่องราวปัญหาส่วนตัวของพนักงานเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานใส่ใจ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ต่อและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญคือพนักงานบริษัทเอกชนที่จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวายซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญและปรับตัวในการทำงานในสภาวะแบบนี้ได้ค่อนข้างดีพอสมควร

ประชากรส่วนใหญ่ของคนวัยทำงานที่กำลังมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ในตลาดแรงงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่จะมีคนทำงานหรือพนักงานรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือมิลเลน

เนียล (Millennials) เป็นส่วนใหญ่ แต่การคัดเลือกเจนเนอเรชันวัยเข้าทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน อีกทั้ง การบริหารจัดการให้พนักงานเจนเนอเรชันวัยทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพกลับเป็นเรื่องที่ไม่ง่ายเนื่องจากทัศนคติและพฤติกรรมของเจนเนอเรชันวัยที่มีต่อการใช้ชีวิต การทำงาน รวมทั้งการเลือกงานแตกต่างจากคนรุ่นก่อนเป็นอย่างมาก (Fry, 2018) ความหลากหลายในองค์กรเป็นปัจจัยหรือสิ่งที่ทำให้ พนักงานในองค์กรมีความแตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ บุคลิกลักษณะ ความรู้ความสามารถ ความคิด รูปแบบการทำงานไปจนถึงความต้องการของพนักงานเจนเนอเรชันวัย มักไม่ต้องการทำงานหนักหรือทำงานเพื่อความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน แต่จะเลือกงานที่เหมาะสมกับความชอบ วิถีชีวิต และ ทัศนคติของตนเอง อาจจะเลือกสร้างธุรกิจเล็กๆ ที่อาจมีรายได้น้อยกว่า การทำงานประจำแต่มีเวลาส่วนตัวในการใช้ชีวิตตามที่ชอบมากกว่า (Wong & Lui, 2010) ซึ่งในปัจจุบันนวัตกรรมที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบันนี้คงหนีไม่พ้น สมาร์ทโฟน คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต สื่อดิจิทัล และเครือข่ายทางสังคมต่าง ๆ เพราะสิ่งเหล่านี้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้สิ่งที่มนุษย์จินตนาการเกิดขึ้นได้จริง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการส่งข้อมูลข่าวสาร ระบบการขนส่ง การเงิน ก็สามารถเชื่อมต่อและดำเนินการได้อย่างรวดเร็วเพียงปลายนิ้วสัมผัส ดังนั้นหลายหน่วยงานจึงหันมาให้ความสนใจการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ต้องการซอฟต์แวร์ที่มีคุณภาพและมีเสถียรภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งหลายองค์กรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในกลุ่มสายไอทีหรือเทคโนโลยี อีกทั้งยังเป็นที่ต้องการของตลาดในปัจจุบันและในอนาคตอีกด้วย จึงกลายมาเป็นเป็นอาชีพในฝันของคนรุ่นใหม่เลยก็ว่าได้ ตำแหน่งงานด้านไอที ยังเป็นสายงานที่เปิดกว้าง พร้อมรับคนที่มีความรู้ด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องเข้ามาทำงาน โดยที่บางสายงานไม่ได้ต้องการคนที่มีการประสบการณ์ทำงานมาแล้ว สามารถมาฝึกฝนความเชี่ยวชาญตอนทำงานได้ แถมยังสามารถหาเรียนหลักสูตรออนไลน์เกี่ยวกับงานไอทีได้มากมายในอินเทอร์เน็ต เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ทั้งเงินเดือนสูง หางานง่าย และสามารถเรียนรู้ทักษะด้านไอทีได้ด้วยตัวเอง เพื่อก้าวเข้าสู่สายงานนี้อย่างเต็มตัว (JobDB, 2022)

จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวัยบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเขตกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของแหล่งหน่วยงานและองค์กรต่างๆรวมถึงบริษัทเอกชนจำนวนมากที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันวัยทำงานโดยกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่เจนเนอเรชันวัยยังต้องการมีวิถีการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการที่ต้องสร้างความมั่นคงทางอาชีพ สร้างสุขภาวะทางจิตใจที่ประกอบกันและทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุนที่ดีของผู้บังคับบัญชา การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ดี และการมีความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นกับพนักงาน เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

### 1.ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน รวมถึงอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษานี้ได้ทำการศึกษาตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work System) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support) และแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to Work) ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) และตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) และความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษานี้ กำหนดขอบเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร

#### 5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ กำหนดขอบเขตระยะเวลา ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้ารวมทั้งสิ้น 21 เดือน

### 1.4 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible work System) หมายถึง แนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน หรือการแต่งตัว เป็นต้น สามารถแต่งการในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการแต่ยังมีความเหมาะสมมาทำงานได้หรือสามารถปรับเปลี่ยนเวลา สถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์แต่ก็ไม่กระทบกับงานและยังทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรือดีกว่าเดิมด้วย

การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพวกเขาซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา วัดจากระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาของพวกเขา โดยมีส่วนประกอบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาได้แก่ ความวางใจ การเคารพ และความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จึงเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักรู้ถึงความใส่ใจ ความเอื้อเฟื้อและการอำนวยความสะดวกที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและ

แรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจด้วยตัวเองไม่ได้ ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัว เวลาทำงานตลอดจนเวลาในการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ให้มีความกลมกลืนต่อกันและไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กร การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงไม่ใช่การหาสมดุลแต่เป็นการผสมผสานจัดลำดับความสำคัญในชีวิตในจังหวะที่เหมาะสม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ช้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง เป็นความรู้สึกยินดีต่อชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่รับรู้ว่าคุณชีวิตมีความหมายมากน้อยเพียงใด สามารถที่จะพัฒนาชีวิตต่อไปได้และเกิดความรู้สึกพอใจกับที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกที่ดีการมีความสุขหรือการมีทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคลต่อการดำรงชีวิต

พนักงานเจนเนอเรชันวาย (Generation Y Employees) หมายถึง พนักงานบริษัทที่เกิดปี พ.ศ. 2521 – 2541 เป็นยุคดิจิทัลที่มีความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตที่เข้ามาอยู่ในชีวิตประจำวัน สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลา และใช้ชีวิตอยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เป็นกลุ่มบุคคลที่กำลังเติบโตและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อองค์กร ในยุคปัจจุบันเป็นผู้มีความสามารถในทางด้านเทคโนโลยี ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ชอบทำงานเป็นทีม มีความต้องการในเรื่องการจัดสรรเวลาในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างสิ่งใหม่พร้อมรับความท้าทาย

## 1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

### ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการศึกษาพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้ง 6 คือระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของ

ผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

2. ทราบถึงอิทธิพลระหว่างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชน

3. ทราบถึงความสำคัญของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชน

#### ประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้แก่พนักงานต่อไป

2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมและสนับสนุนทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้าง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและพบกับความพึงพอใจในชีวิต

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ครอบคลุมในประเด็นที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work System)
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work)
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)
- 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction)
- 2.7 กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)
- 2.8 พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.9 การพัฒนาสมมติฐาน
- 2.10 กรอบแนวคิด

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work System)

##### 2.1.1 ความหมายของการทำงานที่ยืดหยุ่น

เกี่ยวกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ โดยทาง Christensen (2011) ได้กล่าวว่าระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น คือการจัดการงานที่ยืดหยุ่นเป็นโครงสร้างการทำงานแบบใดแบบหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงเวลาหรือสถานที่ทำงานเป็นประจำ ซึ่งงานที่ยืดหยุ่นประกอบด้วย

1. ความยืดหยุ่นในการกำหนดการของชั่วโมงทำงาน เช่น ตารางการทำงานทางเลือก (เช่น เวลายืดหยุ่นและสัปดาห์ทำงานที่บีบอัด) และการเตรียมการเกี่ยวกับตารางกะและหยุดพัก
2. ความยืดหยุ่นในการจำนวนจำนวนชั่วโมงทำงาน เช่น งานนอกเวลาและการแบ่งงาน และ

### 3. ความยืดหยุ่นในการสถานที่ของการทำงาน เช่น ทำงานที่บ้านหรือที่อื่นๆ

Allen, Johnson, Kiburz and Shockley (2013) ได้ให้ความหมายระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไว้ว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่สำคัญสำหรับองค์กรในการช่วยพนักงานจัดระเบียบงานและความต้องการของครอบครัว

JobDB (2021) ได้ให้ความหมายการทำงานที่ยืดหยุ่นไว้ว่า คือ แนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน หรือการแต่งตัว เป็นต้น สามารถแต่งกายในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่ยังคงมีความเหมาะสมมาทำงานได้ หรือ สามารถปรับเปลี่ยนเวลาสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์แต่ก็ไม่กระทบกับงาน และยังทำงานได้มีประสิทธิภาพเท่าเดิมหรืออาจจะดีกว่าเดิมด้วย

Hrzone (2022) ได้ให้ความหมายระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นไว้ว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นการเตรียมการทำงานที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิมที่คำนึงถึงความต้องการส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการทำงานจากที่บ้านในระดับหนึ่ง การทำงานที่ยืดหยุ่นมักใช้เพื่ออธิบายการจัดเตรียมการทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากการทำงานแบบ 9 ต่อ 5 แบบดั้งเดิม

#### 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

##### 2.1.2.1 โครงสร้างของงาน

Kubicek, Paskvan and Korunka (2015) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของงานในเรื่องของตรรกะของการควบคุมพนักงานในองค์กรเปลี่ยนไปด้วยการลดระเบียบการทำงาน การกำหนดกระบวนการของงานที่ลดลง ข้อกำหนดสำหรับการวางแผนที่เป็นอิสระและการจัดโครงสร้างงาน ซึ่งทั้งหมดถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร (Hoge & Hornung, 2015) พนักงานจะได้รับการคาดหวังในงานมากขึ้นโดยใช้แนวทางที่มีการวางแผนไว้และมุ่งเน้นผลลัพธ์ในการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน พนักงานจึงต้องกำหนด โครงสร้าง และมีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและความสมบูรณ์ของงานเป็นรายบุคคล (Dettmers & Bredehöft, 2020) ความต้องการสำหรับงานโครงสร้างจึงเป็นข้อกำหนดส่วนหนึ่งของพนักงานที่ไม่เพียงกำหนดขั้นตอนการทำงานแต่ละอย่างเท่านั้นแต่ยังกำหนดลำดับขั้นตอนการทำงานและติดตามความคืบหน้าของงานด้วย

##### 2.1.2.2 การวางแผนเวลาทำงาน



ทาง Hoge and Hornung (2015) ได้กล่าวถึงการวางแผนเวลาทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการเตรียมงาน ด้วยความยืดหยุ่นของเวลาที่เพิ่มขึ้น ชั่วโมงการทำงานที่คงที่จึงไม่ค่อยเกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ในการลดลงของ เวลาการเข้างาน 09.00-17.00 น. เพื่อสนับสนุนชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นในการจัดเตรียมการทำงานดังกล่าว พนักงานต้องตัดสินใจเป็นรายบุคคลและวางแผนว่าเมื่อใดนานแค่ไหน และทำงานเท่าไร (Hill et al., 2008) รวมถึงการตัดสินใจจากจุดเริ่มต้นของงานในแต่ละวันและจุดสิ้นสุดของวันทำงาน และยังรวมถึงความสามารถในการปรับความยาวของวันทำงานบ่อยครั้ง พนักงานต้องติดตามชั่วโมงการทำงานและถูกคาดหวังให้ชดเชยการทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงที่ขาดหายไปในช่วงเวลาที่นานขึ้น และปรับให้เข้ากับความต้องการของการปริมาณงาน ดังนั้นความยืดหยุ่นของเวลาจึงเป็นการตัดสินใจที่พนักงานต้องทำ (Allen et al., 2013) ความต้องการในการวางแผนเวลาทำงานจึงรวมถึงการตัดสินใจด้วยตัวเองว่าเมื่อใดที่จะเริ่ม หยุดชั่วคราว และสิ้นสุดวันทำงาน พนักงานต้องทำงานนานแค่ไหนในวันทำงาน และเมื่อใดที่มีแผนจะหยุดพัก

### 2.1.2.3 การวางแผนสถานที่ทำงาน

Wohlers and Hertel (2017) ได้ชี้ให้เห็นในเรื่องการวางแผนเวลาทำงานว่า การวางแผนสถานที่ทำงานมีความสำคัญ โดยจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของพื้นที่ที่จะทำการเตรียมไว้สำหรับรองรับการทำงาน ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร องค์กรต่างๆ ได้เปลี่ยนจากการใช้สำนักงานแบบเดิมที่มีสถานที่ทำงานถาวรไปเป็นรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งช่วยให้พนักงานจำนวนมากสามารถทำงานได้จากสถานที่ทำงานต่างๆ เช่น ห้องโครงการ พื้นที่สำนักงานเปิด หรือพื้นที่เยี่ยม และนอกสถานประกอบการของนายจ้าง เช่น ทำงานจากที่บ้าน พื้นที่ทำงานร่วมกัน หรือระหว่างเดินทาง ในกรณีที่ไม่มีสถานที่ทำงานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พนักงานต้องตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหนและสถานที่ทำงานใดที่เหมาะสมกับงานและความต้องการมากที่สุด (Wessels et al., 2019) ความต้องการสำหรับการวางแผนสถานที่ทำงานจึงนำมาซึ่งการวางแผนและการตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน และปรับสถานที่ทำงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดเฉพาะของงานและความต้องการส่วนบุคคล

### 2.1.2.4 การประสานงานกับผู้อื่น

Allvin, Aronsson, Johansson and Lundberg (2011) ได้กล่าวถึงการประสานงานกับผู้อื่นถึงองค์การตามประเพณีและการปกครองแบบระบบราชการความร่วมมือระหว่างบุคคลนั้นถูกกำหนดโดยตำแหน่งในองค์กรและอำนวยความสะดวกผ่านเวลาในการทำงานและสถานที่

ทำงานที่ใช้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามในการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้น เงื่อนไขสำหรับความร่วมมือเป็นความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล แทนที่จะพึ่งพาเพื่อนร่วมงานกลุ่มหนึ่ง พนักงานต้องสร้างและรักษาการติดต่อทางสังคมที่จำเป็นสำหรับงานของตนเอง และต้องประสานงานการทำงานกับผู้อื่นพวกเขาต้องเริ่มและจัดระเบียบความร่วมมือกับผู้อื่นที่จำเป็นเพื่อดำเนินงานอย่างอิสระ ข้อกำหนดนี้อาจกลายเป็นความต้องการมากขึ้นเนื่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยังทำงานได้อย่างยืดหยุ่น ซึ่งช่วยลดชั่วโมงการทำงานและสถานที่ทำงานร่วมกัน และทำให้การสื่อสารที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพ (Hinds & Mortenson, 2005) ความต้องการในการประสานงานกับผู้อื่นจึงจำเป็นต้องตกลงเรื่องตารางการทำงาน ตลอดจนถึงขั้นตอนและแนวทางที่จำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

### 2.1.3 องค์ประกอบของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

องค์ประกอบของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นโครงสร้างการทำงานที่เปลี่ยนแปลงเวลาหรือสถานที่ทำงานเป็นประจำ (McGuire, Kenney & Brashler, 2010) ซึ่งประกอบด้วย

#### 2.1.3.1 ความยืดหยุ่นในการจัดการตารางการทำงาน

ตารางการทำงานทางเลือก เป็นการกำหนดเวลานอกเหนือจากเวลาการทำงานมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1. เวลาที่ยืดหยุ่น เป็นการกำหนดเวลาตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยผู้บังคับบัญชา ตัวอย่างเช่น พนักงานต้องทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต้องแสดงตัวทุกวันในช่วงชั่วโมงทำงานหลัก (เช่น ตั้งแต่ 10.00 น. ถึง 15.00 น.) หรือ ปรับเวลาเข้าและออกได้ตามต้องการในแต่ละวัน หรือ กำหนดชั่วโมงการทำงานมาตรฐานใหม่ (เช่น กำหนดเวลาทำงาน 07.00 - 15.00 น. ทุกวัน หรือ 07.00 - 15.00 น. ในวันอังคาร / พุธ / ศุกร์) (รูปแบบ flextime นี้ อาจแก้ไขได้เพื่อให้พนักงานปรับเปลี่ยนตารางเวลามาตรฐานได้ตามต้องการ) หรือทำงานพิเศษในวันหนึ่งเป็นบางครั้งเพื่อชดเชยชั่วโมงทำงานที่สั้นลง

2. การจัดการการทำงานในสัปดาห์ที่บีบอัด เป็นการงานเต็มเวลาที่น้อยกว่า 5 วัน/สัปดาห์โดยที่เพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน ตัวอย่างเช่น พนักงานทำงาน 10 ชั่วโมงต่อวัน 4 วันต่อสัปดาห์ (เช่น วันจันทร์ - พุธ / ศุกร์ เวลา 8.00 น. - 18.00 น.)

#### 2.1.3.2 ความยืดหยุ่นในจำนวนชั่วโมงทำงาน

1. การทำงานนอกเวลาหรือการลดชั่วโมงการทำงาน เป็นการกำหนดเวลาการทำงานที่น้อยกว่า 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ ตัวอย่างเช่น ทำงาน 3 วัน/สัปดาห์ (จันทร์/พุธ/ศุกร์)

2. การทำงานช่วงเปลี่ยนผ่าน การกลับมาทำงานของพนักงานหลังจากเหตุการณ์สำคัญ เช่น การคลอดบุตร โดยทำงานนอกเวลามาตรฐานเป็นระยะเวลาหนึ่งและกลับไปทำงานเต็มเวลา ตัวอย่างเช่น หลังจากลาคลอด 6 สัปดาห์ พนักงานกลับไปทำงาน 3 วัน/สัปดาห์เป็นเวลา 6 เดือน และ 4วัน/สัปดาห์ในอีก 6 เดือนข้างหน้า จากนั้นจึงทำงานเต็มเวลา

### 2.1.3.3 ความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน

1. การทำงานแบบTelework หรือการทำงานที่บ้าน เป็นการทำงานทางไกลจากบ้านของตัวเองหรือโดยใช้การเชื่อมต่อโทรคมนาคมกับที่ทำงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานทำงานจากที่บ้านในวันจันทร์ / ศุกร์ และทำงานที่สำนักงานในวันอังคาร / วันพุธ / วันพฤหัสบดี

### 2.1.4 ความสำคัญของการทำงานที่ยืดหยุ่น

เกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานที่ยืดหยุ่น ทาง Anderson and Kelliher (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยการทำงานที่ยืดหยุ่นและผลการวิจัยที่อธิบายถึงความสำคัญของการทำงานที่ยืดหยุ่นไว้ 4 ประการ ได้แก่

#### 2.1.4.1 การทำงานที่ยืดหยุ่นสร้างความมุ่งมั่น

พนักงานที่มีความยืดหยุ่นมีความมุ่งมั่นในองค์กรในระดับที่สูงขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผลงานส่วนตัวของพวกเขาที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร พวกเขารู้สึกมุ่งมั่นและภักดีต่อนายจ้างมากขึ้น เนื่องจากการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้แต่ละคนสามารถตอบสนองความต้องการได้ ความมุ่งมั่นที่เพิ่มขึ้นของพนักงานที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบนั้นได้รับการชื่นชมจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน

#### 2.1.4.2 พนักงานที่มีการทำงานที่ยืดหยุ่นรู้สึกพึงพอใจในงาน

ระดับความพึงพอใจในงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นมีค่าสูงกว่าคนงานที่ไม่ยืดหยุ่นโดยพนักงานเห็นว่าสามารถเลือกรูปแบบการทำงานเป็นการเพิ่มขีดความสามารถ ทำให้พวกเขาสามารถเลือกเวลาและสถานที่ที่ดีที่สุดเพื่อทำงานบางประเภทให้เสร็จสมบูรณ์ได้

#### 2.1.4.3 การทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานที่ยืดหยุ่นได้เตรียมที่จะใช้ความพยายามตามดุลยพินิจและแสดงให้เห็นจากการที่พนักงานที่ทำงานที่บ้านเป็นเวลานานขึ้น บางครั้งชั่วโมงที่นานขึ้นอาจเกิดจากการเริ่มในเวลาทีพวกเขาจะเริ่มเดินทางไปทำงาน ขณะที่คนอื่นๆ พุดถึงการเช็คอีเมลในเวลางานของตนเองหรือจัดระเบียบวันของตนให้แตกต่างออกไปเพื่อที่พวกเขาจะได้ทำงานในตอนเย็น

#### 2.1.4.4 การทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถ

การสรรหาและรักษาบุคคลที่มีความสามารถเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับหลายองค์กรและการนำเสนอแพ็คเกจการทำงานที่ยืดหยุ่นถูกมองว่าเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์ที่แผนกทรัพยากรบุคคลใช้เพื่อดึงดูดผู้สมัครที่ดีที่สุดและธำรงรักษาพนักงานที่มีคุณค่า

#### 2.1.5 ปัจจัยผลลัพธ์ของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

เมื่อมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในองค์กร จะมีผลกระทบหลายอย่างที่ตามมา ดังมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา ดังนี้

Williams, McDonald and Cathcart (2016) ได้ศึกษาการสนับสนุนระดับผู้บริหารสำหรับการจัดการงานที่ยืดหยุ่นในองค์กรประกันภัยขนาดใหญ่ได้สรุปผลลัพธ์ของการวิจัยและพบว่าผู้บริหารให้การสนับสนุนการใช้ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าบริษัทเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลต่อวิธีที่ผู้บริหารตีความและการใช้นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยเน้นที่ความสามารถในการทำกำไรและการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง การวิจัยนี้ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลและบทบาทของผู้บริหารในการกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการทำงานที่ยืดหยุ่น

Gudep (2019) ได้ศึกษาการศึกษาเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานที่ยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นขององค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงาน สำหรับเจ้าหน้าที่การสอนในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ ได้สรุปผลลัพธ์ของการวิจัยและพบว่าระบบงานที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สำหรับอาจารย์ผู้สอนในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ และการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสามารถอนุมานได้ว่าระบบงานยืดหยุ่นและความมุ่งมั่นขององค์กรมีศักยภาพในการสร้างความพึงพอใจในงานท่ามกลางคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ผ่านการไกล่เกลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Chen, Yan, Fulmer and Smithey (2017) ได้ศึกษาการปรับปรุงสิ่งที่เราารู้เกี่ยวกับประสบการณ์ของพนักงานด้วยการจัดการงานที่ยืดหยุ่นและทัศนคติในการทำงานได้สรุปผลลัพธ์ของการวิจัยและพบว่าพนักงานที่เข้าใจการทำงานที่ยืดหยุ่นมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กรที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่เสนอนโยบายการทำงานที่เป็นทางการน้อยลง การกำหนดงานที่ยืดหยุ่นนั้นมีความเกี่ยวข้องในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การทำงานที่ยืดหยุ่น คือ แนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน หรือการแต่งตัว อีกทั้งบุคลากรเป็นผู้กำหนดตารางการทำงานเองว่าจะเข้ามาทำงานและเลิกงานเมื่อใด การที่องค์กรให้อิสระแก่พนักงานในการจัดการเวลาการทำงานของแต่ละวัน โดยพนักงานทุกคนจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานในช่วงเวลาชั่วโมงหลัก ส่วนเวลาที่เหลือเรียกว่า ช่วงเวลายืดหยุ่น อาจจะเป็นช่วงเวลาก่อนเข้างาน หรือก่อนสิ้นสุดการทำงานในแต่ละวัน แต่จะต้องคำนึงถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในชั่วโมงหลักให้ครบถ้วนตามกำหนดในแต่ละวัน ทั้งนี้การทำงานแบบยืดหยุ่นจะต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกันของแต่ละองค์กร

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Perceived Supervisor Support)

### 2.2.1 ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

Kottke and Sharafinski (1988) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไว้ว่า การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับระดับที่หัวหน้างานให้ความสำคัญและใส่ใจกับความ เป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน โดยหลังจากที่บุคคลได้รับรู้ถึงการสนับสนุนนั้นแล้ว ย่อมส่งผลต่อผล การปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

Tansky and Cohen (2001) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไว้ว่า การรับรู้การสนับสนุน เป็นการอธิบายถึงการสร้างความสัมพันธ์ และแสดงภาพรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ของผู้บังคับบัญชา เช่น การยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงาน การให้กำลังใจสำหรับความพยายามในการทำงาน การแสดงความพึงพอใจ การสนับสนุนสำหรับการพัฒนาอาชีพ การแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้บังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และแสดงความคิดเห็นออกเห็นใจเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน คือ ผู้ที่มีความเข้าใจในความปรารถนาของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อค้นหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ด้วยความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุนจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตลอดจนมีความมุ่งมั่นในการจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้พนักงานจะสามารถสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานได้โดยพิจารณาจากระดับที่หัวหน้างานให้คุณค่าในการทำงาน และให้การดูแลและสนับสนุนในด้านต่างๆ ของพนักงาน (Blackman, 2008)

Dollarhide and Miller (2006) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไว้ว่า การที่พนักงานรับรู้ถึงพฤติกรรมของหัวหน้างานที่ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการทำงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอีกทั้งยังดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Gok, Karatuna and Karaca (2015) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไว้ว่า ระดับที่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและเคารพจากหัวหน้างานของตน นอกจากนี้ยังหมายถึงความเต็มใจของผู้บังคับบัญชา เพื่อช่วยผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการรับรู้การสนับสนุนหัวหน้างานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของพนักงานอีกด้วย ซึ่งหัวหน้างานเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนขององค์การทำหน้าที่สื่อสารนโยบาย และให้คำแนะนำคำปรึกษา เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Little, Hinojosa and Lynch (2017) ได้ให้ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไว้ว่า การรับรู้ของ พนักงานว่าผู้บังคับบัญชาของตนเองมีความใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพวกเขา ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา วัดจากระดับที่ผู้ใต้บังคับขารู้สึกว่าพวกเขาได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาของพวกเขา โดยมีส่วนประกอบที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความวางใจ, การเคารพ และความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชา

## 2.2.2 ทฤษฎีของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การทบทวนวรรณกรรมนี้ให้ภาพรวมของการดำรงตำแหน่งและความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงรากฐานของการดำรงตำแหน่งในทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Blau (1968)

### 2.2.2.1 การรับรู้ได้ถึงความพอดี

Mischel (1979) ได้ให้คำจำกัดความของความพอดี ความเข้ากันได้ของบุคคลกับ ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เบื้องต้นได้ศึกษาว่าเหมาะสมกับลักษณะทางกายภาพของ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น โครงสร้างของสถานที่ทำงานและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นใน สภาพแวดล้อมการทำงาน (Lauver & Kristof-Brown, 2001) การศึกษาการรับรู้ถึงความพอดีพบว่า ความพอดีแต่ละประเภทรวมถึงการรับรู้ถึงความเหมาะสมของบุคคล-องค์กร และการรับรู้ความ เหมาะสมของบุคคลต่องานมีผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน การค้นพบนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะว่าการศึกษาใน อนาคตรวมถึงความเหมาะสมของบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขาเป็นตัวแปรที่ เปรียบเทียบ โดยกล่าวถึงความเหมาะสมกับหัวหน้างานว่าเป็นประเด็นแนะนำสำหรับการศึกษาที่ เหมาะสมในอนาคต ข้อเสนอแนะนี้นำไปสู่การศึกษาหลายชิ้นซึ่งรวมถึงการรับรู้ถึงความเหมาะสมของ ผู้บังคับบัญชา (Chuang, Shen & Judge 2016)

#### 2.2.2.2 การรับรู้ความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา

Brown, Zimmerman and Johnson (2005) กล่าวว่า การรับรู้ความพอดีของ ผู้บังคับบัญชาจะวัดความเหมาะสมหรือความเข้ากันได้ของพนักงานในมิติบุคลิกภาพ ค่านิยม และ เป้าหมายของหัวหน้างาน คำอธิบายของความเหมาะสมระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาที่ ตอบสนองความต้องการและสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงสัมพันธ์ การศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับความเข้ากันได้ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชานี้ รวมถึงค่านิยมส่วนบุคคลระหว่างหัวหน้างานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาสัมพันธ์กับทัศนคติเชิงบวกของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อหัวหน้างาน (Chuang et al., 2016) และความเหมาะสมของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในงาน เช่น พฤติกรรมใน บทบาทและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร เมื่อผู้นำบรรลุคุณค่าการทำงาน พนักงานจะ ตอบสนองโดยประพฤติกรรมในลักษณะที่ตรงตามความคาดหวังด้านพฤติกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

#### 2.2.2.3 การรับรู้ความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสถานที่ ทำงาน

Astakhova (2015) ได้ชี้ให้เห็นว่าความมุ่งมั่นของพนักงานที่จะอยู่ภายในองค์กรนั้นดี ขึ้นด้วยการรับรู้ถึงความเหมาะสมของพนักงานกับหัวหน้างานและยังทราบด้วยว่าความพอดีมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของความต้องการ การรับรู้เชิงบวกโดยพนักงานกับหัวหน้างานพบว่า สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในที่ทำงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงาน

#### 2.2.2.4 การรับรู้การสนับสนุนองค์กร

Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa (1986) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ การสนับสนุนองค์กรที่แนะนำแนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนองค์กรในฐานะมุมมองของ พนักงานกับวิธีที่นายจ้างให้ความสำคัญกับผลงานและดูแลความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน พบว่า พนักงานมีการขาดงานน้อยลงเมื่อได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ได้รับการสนับสนุนในเชิงบวก

### 2.2.2.5 การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

Choi, Cheong and Feinberg (2012) กล่าวถึงการรับรู้ การสนับสนุน ของ ผู้บังคับบัญชาว่าเป็นองค์ประกอบของเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคมที่พนักงานอาจพบใน สภาพแวดล้อมการทำงาน และมีรากฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมของ Blau การรับรู้ การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชานั้นถูกกำหนดแนวคิดให้แสดงถึงคุณภาพของการแลกเปลี่ยนที่ พนักงานได้รับจากหัวหน้างานสำหรับบริการของตน (Conway & Shapiro, 2012) เมื่อทราบว่าได้ รับ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน พฤติกรรมการแลกเปลี่ยนของพนักงาน เช่น การขาดงาน จะลดลง

### 2.2.3 ปัจจัยผลลัพธ์ของการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

Parveen, Thomas, Xi and Christopher (2020) ได้ศึกษาการเพิ่มพูนความพึงพอใจใน งานด้วยงานและครอบครัวและการรับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน: กรณีศึกษานักสังคมสงเคราะห์ชาว ออสเตรเลียได้สรุปผลลัพธ์ของงานวิจัยพบว่าการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาเป็นสื่อกลางใน ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัว และความพึงพอใจในงาน ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญ ของทรัพยากรตามบริบท การเพิ่มคุณค่าในการทำงานและครอบครัว ทั้งนี้การรับรู้การสนับสนุนจาก หัวหน้างานเพื่ออำนวยความสะดวกในการบรรลุความพึงพอใจในงานของนักสังคมสงเคราะห์และเป็น เครื่องมือในการช่วยเหลือพนักงานฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อ การทำงานและครอบครัว

Chami-Malaeb (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจในการลาออก บทบาทของความเหนื่อยหน่ายได้สรุป ผลลัพธ์ของงานวิจัยพบว่าผู้เขียนยืนยันว่าการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาช่วยลดระดับความ เหนื่อยหน่ายและความตั้งใจในการลาออกได้อย่างมาก ยิ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง เท่าใด พวกเขาก็ยิ่งพบกับความเหนื่อยหน่ายที่น้อยลง ความเหนื่อยหน่ายเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ ของการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและการรับรู้ความสามารถของตนเองในการศึกษานี้เผย ให้เห็นว่าพยาบาลชาวเลบานอนรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งถือว่าค่อนข้างสูง



และขณะที่ระดับความเหนื่อยหน่ายของพวกเขาก็ถือว่าปานกลาง อย่างไรก็ตาม ระดับความเหนื่อยหน่ายนั้นแปรผันตามสัดส่วนกับตัวแปรทางประชากร คือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เพศ สถานภาพการสมรส และการศึกษา

Talukder and Galang (2021) ได้ศึกษาหัวหน้างานสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานในออสเตรเลีย บทบาทของสมดุลชีวิตการทำงาน งาน และทัศนคติในชีวิตได้สรุปผลลัพธ์ของงานวิจัยพบว่าผลลัพธ์จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงาน พนักงานที่มองว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนจะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในสถานที่ทำงานยังเป็นแหล่งข้อมูลเชิงบริบทที่สำคัญที่จะช่วยให้พนักงานบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมากขึ้นพนักงานสามารถบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบของตนได้สำเร็จเมื่อได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือการสร้างการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานโดยที่หัวหน้างานให้คุณค่า คำแนะนำ การให้ความช่วยเหลือ และให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมหรือแก้ปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงาน ให้การสนับสนุน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจของตัวพนักงานเองเพื่อค้นหาความสมดุลระหว่างงานและชีวิตด้วยความช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาที่ให้การสนับสนุน อีกทั้งยังจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น

## 2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work)

### 2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

Cashman and Williams (2008) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อเรามีประสบการณ์ทางอารมณ์กับเหตุผลเชิงบวกที่น่าสนใจและน่าสนใจที่จะทำอะไรบางอย่าง เช่นเดียวกับเหตุผลที่เจ็บปวดเพื่อหลีกเลี่ยงผลที่ตามมา ทั้งสองจะต้องชัดเจนเพื่อส่งเสริมความตั้งใจที่สร้างสรรค์จำเป็นต่อการคงไว้ซึ่งแรงจูงใจของเรา

Robbins and Judge, (2013) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจคือ กระบวนการที่อธิบายความเข้มข้น ทิศทาง และความพากเพียรของบุคคลในการบรรลุเป้าหมาย

Kocman and Weber (2016) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า กำหนดแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่พิจารณาขั้นตอน ทิศทาง และความอดุสาหะของแต่ละคนเพื่อบรรลุเป้าหมาย ระดับ

ความเข้มข้นของแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับความพยายามของใครบางคน ซึ่งเป็นจุดสนใจหลักเมื่อเราพูดถึงแรงจูงใจ

Ryan (2017) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่ปัจจัยหลายอย่างสามารถกำหนดเป้าหมาย โน้มน้าวความคิดและชี้นำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้

Çetin and Aşkun (2018) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า คำจำกัดความของแรงจูงใจอีกประการหนึ่งคือการกระทำที่กระตุ้นการกระทำของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

Asaari, Desa and Subramaniam (2019) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจของพนักงานคือความเต็มใจที่จะดำเนินการในระดับสูงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่รักษาไว้เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล

### 2.3.2 ประเภทของแรงจูงใจ

Asaari, Desa and Subramaniam (2019) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานมี 2 ประเภท คือ แรงจูงใจจากภายในและแรงจูงใจจากภายนอก แรงจูงใจที่แท้จริงถูกกำหนดให้เป็นประสบการณ์เชิงบวกที่พนักงานแต่ละคนรับรู้โดยตรงจากหน้าที่การงานซึ่งเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างพนักงานและงานขึ้นอยู่กับตำแหน่งและพฤติกรรมของพนักงานแต่ละคน

1. แรงจูงใจจากภายใน พนักงานมีแรงจูงใจในตนเองเพราะชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือสนุกกับความท้าทายในการทำงานให้สำเร็จ ปัจจัยที่สร้างโดยตนเองมีอิทธิพลต่อบุคคลที่ต้องกระทำในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง รวมทั้งความรับผิดชอบเสรีภาพในการกระทำ และพัฒนาทักษะความสามารถและโอกาสในการเติบโต ความสำเร็จและประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานเป็นตัวอย่งของแรงจูงใจที่แท้จริงที่เกี่ยวข้องกับรางวัลทางจิตวิทยา

2. แรงจูงใจจากภายนอก แรงจูงใจภายนอกเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยความสนใจส่วนบุคคลและผลลัพธ์ที่คาดหวังในทางกลับกัน แรงจูงใจภายนอกนั้นเกี่ยวข้องกับรางวัลของพนักงาน โดยทั่วไปแล้วผู้ปฏิบัติงานที่มีแรงจูงใจจากภายนอกจะไม่สนุกกับงานนี้ แต่มีแรงจูงใจที่จะทำงานได้ดีในปัจจัยต่างๆ เช่น รางวัล การจ่ายเงิน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง หรือเพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบด้านลบอย่างไรก็ตาม การ

อภิปรายเรื่องพื้นฐานแรงจูงใจภายในและภายนอกแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นแนวคิดหลายมิติ

### 2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

Robbins and Judge (2013) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแรงจูงใจตั้งอยู่บนหลักการของความ ต้องการ ซึ่งรวมถึงสมมติฐานที่ว่า พฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสุขและห่างไกลจากความเจ็บปวดในทุกสถานการณ์ ผู้คนเลือกจากความเป็นไปได้ แนวทางปฏิบัติที่พวกเขาคิดว่าจะช่วยเพิ่มความสุขสูงสุด และลดความเจ็บปวดให้เหลือน้อยที่สุด ซึ่งมีทฤษฎีแรงจูงใจมากมายที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับแพลตฟอร์มเชิงทฤษฎีว่าคุณจะได้รับผลกระทบกระตุ้นอย่างไร สิ่งที่ได้รับแรงบันดาลใจจากและแรงจูงใจที่แท้จริงคืออะไร แรงจูงใจนี้สามารถครอบคลุมหลากหลายวิธีในการจูงใจผู้คนทั้งภายนอกและภายใน รวมถึงตัวงาน การยอมรับ โอกาสในการก้าวหน้า เงิน ผลประโยชน์ และความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน สามารถจำได้ 4 ทฤษฎี ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจที่แท้จริงคือการที่บุคคลกระทำการเพราะผลประโยชน์ของตนเอง ความเพลิดเพลิน หรือคุณค่าของงานหรือกิจกรรม โดยไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัลจากผู้มีอิทธิพลภายนอก แรงจูงใจที่แท้จริงมาจากตัวบุคคลล้วน ๆ สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นในตนเองของบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา บุคคลที่มีแรงจูงใจจากภายในมีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ เกี่ยวข้อง น่าตื่นเต้น น่าพอใจ ทำทนายส่วนตัวหรือเพื่อประโยชน์ในการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจภายนอก คือ พฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะที่ให้ความพึงพอใจโดยไม่ขึ้นกับการทำกิจกรรมจริง แรงจูงใจภายนอกคือเมื่อบุคคลกระทำการหรือพฤติกรรมสำเร็จเนื่องจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การทำงานให้เสร็จสิ้นเพื่อที่จะได้รับค่าตอบแทนบางรูปแบบหรือรางวัลสำหรับการทำเช่นนั้น แรงจูงใจภายนอกอาจมาจากการให้รางวัลทางการเงิน ความสนใจ การประชาสัมพันธ์รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ความสุขในการชนะ และปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย ตรงกันข้ามกับแรงจูงใจจากภายใน แรงจูงใจภายนอกหมายถึงการกระทำของบุคคลเพื่อดำเนินงานหรือกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่จุดจบ แทนที่จะเป็นเพื่อความเพลิดเพลินหรือความสนใจในกิจกรรมของตน แรงจูงใจภายนอกมาจากภายนอกตัวบุคคลและมีเป้าหมายเฉพาะที่ทำให้แต่ละคนพึงพอใจนอกเหนือจากงานที่ทำ นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษหรือผลสะท้อนกลับจากการไม่ทำกิจกรรมให้เสร็จสิ้น ซึ่งอาจรวมถึงการปฏิบัติงานที่บุคคลไม่สนุกกับการทำสำเร็จ แต่ทำเพื่อให้เป็นไป

ตามมาตรฐานที่จำเป็นในการได้รับรางวัลภายนอกสำหรับการทำเช่นนั้น แรงจูงใจภายนอกสามารถนำมาประกอบกับการสร้างผลลัพธ์เชิงลบ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ การมีส่วนร่วมต่ำ และความพึงพอใจหรือการมีส่วนร่วมที่ลดลง

3. แรงจูงใจของพนักงาน แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจถูกใช้โดยผู้นำที่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความคาดหวังของมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพสูงโดยการกระตุ้นให้บุคคลมุ่งมั่นและเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายร่วมกันขององค์กร ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะจูงใจผู้อื่นด้วยการตั้งจุดสัญญาณทางอารมณ์เพื่อเพิ่มความพยายามของสมาชิกในทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่พวกเขาต้องการ แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจจะเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงานและวัฒนธรรมของทีม การเติบโตขององค์กรยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจของบุคคลภายในองค์กร การเติบโตขององค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจเพียงพอที่จะท้าทายสภาพที่เป็นอยู่และทำงานไปสู่เป้าหมาย สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเป้าหมายส่วนบุคคลหรือองค์กร トラバิดที่พวกเขามีส่วนร่วมสนับสนุนองค์กร องค์กรจะไม่เติบโตหรือเพิ่มผลิตภาพใด ๆ หากไม่มีบุคคลที่มีแรงจูงใจอย่างเหมาะสมที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพ

4. แรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จ พฤติกรรมองค์กรและนักวิจัยด้านวัฒนธรรมได้ระบุแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นใหม่ในการทบทวนประสิทธิภาพและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานสำหรับแรงจูงใจในการบรรลุผลรวมถึงแต่ไม่ได้เฉพาะกับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการได้มาซึ่งผลประโยชน์ทางการเงิน นอกจากนี้ยังรวมถึงตัวชี้วัดอื่นๆ เช่น ผลิตภาพ ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพของงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ควบคู่ไปกับแนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จถูกมองว่าเป็นค่านิยมของชาวตะวันตกเป็นส่วนใหญ่ แต่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีความสำคัญในการช่วยให้นำไปปฏิบัติและปรับปรุงอย่างยั่งยืนในประเทศกำลังพัฒนาและองค์กรต่างๆ ทั่วโลก

### 2.3.4 ปัจจัยผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งที่สำคัญ สามารถจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยผลลัพธ์ของแรงจูงใจในการทำงานอื่น ๆ ได้แก่

ทาง Tovmasyan and Minasyan (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพการทำงานสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้างช่วงการระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19): กรณีศึกษาจากอาร์เมเนีย ผลการวิจัยพบว่าการอภิปรายของการศึกษาเมื่อเร็วๆ นี้เผยให้เห็นถึงอิทธิพลของการระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา-19 ที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานทางไกล คนส่วนใหญ่

ต้องการทำงานจากสำนักงานเนื่องจากการติดต่อแบบเห็นหน้ากันและการทำงานร่วมกันทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น นโยบายแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ผลลัพธ์มีความสำคัญทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ อาจเป็นประโยชน์สำหรับองค์กรในการปรับปรุงนโยบายแรงจูงใจในการทำงานโดยการเปลี่ยนแปลงปัญหาที่มีอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังการระบาดใหญ่ของเชื้อโรคไวรัสโควิด-19

Ratnawati, Sukidjo and Efendi (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของแรงจูงใจในการทำงานและประสบการณ์การทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิจัยที่วิเคราะห์แล้วมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สรุปได้ว่ายังมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ประสิทธิภาพของพนักงานก็จะยิ่งสูงขึ้น ในทางกลับกัน ยิ่งแรงจูงใจในการทำงานต่ำเท่าไร ประสิทธิภาพของพนักงานก็จะยิ่งต่ำลงเท่านั้น

Mohamad, Wazir, Zuraidah and Salwati (2021) ศึกษาการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นมุมมองของชีวิตพนักงานแต่ละคน การศึกษานี้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ นักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในมาเลเซีย โดยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งปฏิบัติโดยพนักงานที่ไม่ใช่ นักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในมาเลเซีย ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในมาเลเซีย

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แรงจูงใจของพนักงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบขององค์กร แรงจูงใจของพนักงานสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลภายในองค์กร เนื่องจากมีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่าการทำงานที่มีแรงจูงใจสูงและมุ่งมั่นนั้นมีคุณค่าอย่างไม่น่าเชื่อ ซึ่งสามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจได้ 2 ประเภทได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายในเป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ นำตื่นเต้น ส่วนแรงจูงใจภายนอกนั้นอาจมาจากการให้รางวัลทางการเงิน การให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และยังพบอีกว่าแรงจูงใจในการบรรลุผลสำเร็จได้รับการระบุเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กร

## 2.4. แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

### 2.4.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Clark (2000) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปรากฏการณ์ของบุคคลที่มีความสมดุลในอุดมคติหรือความสามัคคีระหว่างทุกด้านของชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตนโดยมีข้อขัดแย้งเพียงเล็กน้อย

Mangels (2008) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นเรื่องส่วนตัวและขึ้นอยู่กับการรับรู้ เนื่องจากสิ่งที่อาจดูเหมือนความสมดุลของแต่ละคนอาจไม่ถูกมองว่าเป็นความสมดุลโดยครอบครัว เพื่อน นายจ้าง หรือเพื่อนร่วมงาน

Konig, Langhauser, and Cesinger (2012) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า เป็นการผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานกับการทำงานและเป็นส่วนตัวชีวิตถูกผสมผสานเข้าด้วยกันแทนที่จะถูกแบ่งแยกกัน

Haar (2013) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตคือการไม่มีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว แต่ยืนยันว่าความรู้สึกส่วนตัวต้องมีอยู่เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Rantanen, Kinnunen, Mauno and Tement (2013) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไว้ว่าเป็นความสมดุลระหว่างงานและชีวิตคือการไม่มีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว แต่ยืนยันว่าความรู้สึกส่วนตัวต้องมีอยู่เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

### 2.4.2 องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Johari, Tan and Zulkarnain (2018) ได้อธิบายองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่ามีองค์ประกอบหลัก 3 ประการในความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งสามารถทำได้เมื่อรู้สึกถึงความสมดุลของเวลา ความสมดุลของแรงจูงใจ และความสมดุลของความพึงพอใจในบทบาทของครอบครัวและการงาน ความขัดแย้งจะเกิดขึ้นหากเราไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมได้ โดยทั่วไปพนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง

### 2.4.3 แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Yordy (2018) ได้อธิบายว่าเป็นการกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นความเข้าใจในอาชีพและชีวิตของแต่ละคน ทั้งนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานแต่ละคนแตกต่างกัน แม้ว่าพวกเขาจะทำงานในสภาพแวดล้อมเดียวกัน (Soomro, Breiteneker & Shah, 2018)

Feeney and Stritch (2019) ได้อธิบายแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมักจะหมายถึงองค์กรที่เสนอทางเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้

1. การสนับสนุนองค์กรที่ยืดหยุ่นสำหรับการดูแลที่ตึงต้งพหุอาศัยกัน
2. การลาบางส่วนบุคคลหรือครอบครัว

การปฏิบัติเหล่านี้มีความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้ขอบเขตระหว่างงานที่ไม่ชัดเจนและงานที่ไม่ใช่งาน การมีชั่วโมงทำงานที่ยาวนานขึ้นซึ่งขัดขวางความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรมักใช้แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อสร้างกรอบนโยบายเป็นแนวทางที่โดดเด่นสำหรับพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับโอกาสทางอาชีพ

Cao, Liu, Wu, Zhao, and Jiang (2020) อธิบายและได้กล่าวถึงการทำความเข้าใจแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเราจำเป็นต้องเข้าใจเงื่อนไขที่ว่า คำว่า 'What work life balance' ซึ่งไม่ได้หมายความว่าถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แต่จะหมายถึงการวางแผนที่ดีสำหรับการทำกิจกรรมส่วนตัวกับงาน อย่างไรก็ตาม กำหนดการหรือแผนงานของพนักงานในแต่ละวันจะแตกต่างกันไปตามความต้องการและสถานการณ์ในปัจจุบัน

Kim, Lim, Ryoo, and Yoon (2019) ได้กล่าวถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาเดินทาง และด้านชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ พนักงานที่ใช้เวลาเดินทางนาน (มากกว่า 60 นาที) และทำงานล่วงเวลา (มากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) พบว่ามีการอดนอนซึ่งนำไปสู่ความยากลำบากในการทำกิจวัตรประจำวัน สำหรับผู้ที่ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จะพบกับปัญหาการนอนหลับ อีกทั้งการเดินทางยังใช้เวลาเดินทางมากกว่า 50 นาทีสำหรับผู้ชาย และมากกว่า 40 นาทีสำหรับผู้หญิง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและการใช้เวลาเดินทางนานอาจทำลายความสมดุลชีวิตและการทำงาน ส่งผลให้ความพึงพอใจในชีวิตและงานลดลง ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพ จึงขอแนะนำว่าการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคลใน

องค์กรมีความจำเป็นต่อการบริหารงานเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถช่วยให้พนักงานสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตครอบครัว ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนี้ยังช่วยสร้างสุขภาพที่ดีให้กับพนักงาน เป็นการให้กำลังใจทางอ้อมและเป็นขวัญกำลังใจของพนักงาน

#### 2.4.4 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประโยชน์ของความคิดริเริ่มสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานการเติบโตอย่างนำ  
 อัจฉริยะการวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับชีวิต และการริเริ่มโครงการสมดุลชีวิตและ  
 การทำงานในระดับองค์ปัจจุบัน เนื่องมาจากผลประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับในวงกว้าง  
 ผลประโยชน์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงด้านสังคมและจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงด้านเศรษฐกิจด้วยและนั่น  
 เป็นเหตุผลหลักที่ทำให้องค์กรระดับโลกจึงใช้ประโยชน์จากโครงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต  
 และการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไร นอกเหนือจากการดึงดูดให้พนักงานมีส่วนร่วมมาก  
 ขึ้น

McDonald and Bradley (2005) ได้ระบุผลประโยชน์ของพนักงานและกลุ่มนายจ้างใน  
 โครงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ดังนี้

ผลประโยชน์เชิงคุณภาพสำหรับนายจ้าง

- 1). รักษาพนักงานที่มีคุณค่า
- 2). มีแรงจูงใจ แรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3). ดึงดูดผู้สมัครที่หลากหลายขึ้น
- 4). ชื่อเสียงของนายจ้างหรือองค์กร
- 5). ลดการขาดงานของพนักงาน
- 6). ลดต้นทุนการรับสมัคร
- 7). แรงงานที่มีอยู่สูงสุด
- 8). ปรับปรุงประสบการณ์ของลูกค้า
- 9). ค่ารักษาพยาบาลลดลง



### 10). ปรับปรุงคุณภาพของผู้สมัคร

ผลประโยชน์เชิงคุณภาพสำหรับพนักงาน

- 1). มีความสุขในชีวิตที่ทำงานและที่บ้าน
- 2). ความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีขึ้น
- 3). เพิ่มความมั่นใจและเชื่อมั่นในตัวเองมากขึ้น
- 4). มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตนอกที่ทำงาน
- 5). การควบคุมชีวิตการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6). การจัดการความรับผิดชอบหลายอย่างที่บ้านและที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 7). เป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญและไว้วางใจพนักงาน

ผลประโยชน์เชิงปริมาณ

- 1). ค่าใช้จ่ายในการขาดงาน
- 2). ค่าเบี้ยประกันสุขภาพ
- 3). ต้นทุนการผลิตลดลง
- 4). ค่ารักษาพยาบาลโดยตรง
- 5). ค่าใช้จ่ายในการหมุนเวียนพนักงาน
- 6). ต้นทุนความพึงพอใจของพนักงาน

ทั้งนี้ทาง Hudson Highland Group (2005) ได้สรุปประโยชน์ที่นายจ้างกับลูกจ้างจะได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประโยชน์ที่นายจ้างได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

- 1). Reduced turnover: การลดลงของอัตราการลาออก
- 2). Reduced absenteeism: การลดลงของการขาดงาน
- 3). Improved employee retention: การปรับปรุงการรักษาพนักงาน

4). Positive employer branding: ภาพลักษณ์ในทางบวกต่อนายจ้าง

ประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากการสนับสนุนให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

1). Broader talent pool available: ความสามารถที่ใช้ประโยชน์ได้

2). Improved job satisfaction: การเพิ่มความพึงพอใจในงาน

3). Improved performance: การปรับปรุงที่ดีขึ้นของการปฏิบัติงาน

4). Better physical and mental health: สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น

5). Earlier return to work after maternity leave: การได้สิทธิ์กลับมาทำงาน  
หลังจากคลอดบุตร

#### 2.4.5 ปัจจัยผลลัพธ์ที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Lockwood (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในพนักงานรุ่นมิลเลนเนียล ผลการวิจัยพบว่าเปอร์เซ็นต์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ที่ 14.3% แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร

Kuranga (2021) ได้วิจัยผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการ ผลการศึกษาสรุปได้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเติบโตทางธุรกิจและประสิทธิภาพของผู้ประกอบการ ดังนั้น จากการศึกษาจึงแนะนำให้ผู้ประกอบการควรนำแผนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิผลมาใช้โดยการวางแผน จัดระเบียบ และนำกลยุทธ์การบริหารเวลาไปใช้ในขอบเขตชีวิตที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการสตรีควรขอความช่วยเหลือ นำแนวทางการบริหารเวลามาใช้ มอบหมาย จัดลำดับความสำคัญ สร้างเครือข่าย และเพิ่มการสนับสนุนที่มีให้สูงสุดเพื่อบรรลุประสิทธิภาพสูงสุด

Hatane, Emerson, Soesanto, Gunawan, and Samuel (2021) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ของนักศึกษาบัญชีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต และภาพลักษณ์อาชีพนักบัญชีและความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพบัญชี ผลการวิจัย พบว่าอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่าง

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความตั้งใจที่จะประกอบอาชีพด้านบัญชี ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากข้อเท็จจริงที่ว่าสามารถส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการประกอบอาชีพด้านบัญชีทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ ภาพลักษณ์เชิงบวกของวิชาชีพบัญชียังสามารถเสริมสร้างอิทธิพลเชิงบวกของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อประกอบอาชีพด้านบัญชีได้

นอกจากนี้ ทางสราวลี แซงแสวง (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

Kumar and Chaturvedi (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังได้ระบุอีกว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิตของนักเรียน

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สรุปได้ว่า ความสมดุลชีวิตและงานหมายถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ไม่มีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างงานกับความรับผิดชอบในครอบครัว เป็นการผสมผสานระหว่างชีวิตกับการทำงานและความเป็นส่วนตัวชีวิต ซึ่งเป็นการกำหนดสมดุลชีวิตการทำงานเป็นความเข้าใจในอาชีพและชีวิตของแต่ละคน ซึ่งนายจ้างได้รับผลประโยชน์ของการมีสมดุลชีวิตและการทำงานนี้ เช่น รักษาพนักงานที่มีคุณค่า ดึงดูดผู้สมัครที่หลากหลายขึ้น ทั้งนี้พนักงานจะได้รับผลประโยชน์จากการมีสมดุลชีวิตและงาน เช่น มีความสุขในชีวิตที่ทำงานและที่บ้าน มีเวลามากขึ้นสำหรับชีวิตนอกที่ทำงาน ประโยชน์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงด้านสังคมและจิตใจเท่านั้นแต่ยังรวมถึงด้านเศรษฐกิจด้วย

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

### 2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Feuer (1989) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า สามารถอธิบายได้ว่าเป็นการที่บุคคลรับรู้และประเมินคุณลักษณะที่อยู่ภายในจากประสบการณ์ การศึกษา เชื้อชาติและวัฒนธรรมในอดีตของตน

Lau and Bruce (1998) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกลยุทธ์ในสถานที่ทำงาน การดำเนินงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมและรักษาความพอใจของพนักงานโดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานสำหรับพนักงานและประสิทธิผลขององค์กรสำหรับนายจ้าง

Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและเกี่ยวข้องกับผลกระทบของสถานที่ทำงาน ดังนั้นลักษณะการทำงานในขอบเขตชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น ความพึงพอใจกับชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตที่ไม่ได้ทำงาน และความพึงพอใจโดยรวมต่อชีวิต

Saraji and Dargahi (2006) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า สิ่งที่นายจ้างทำเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านั้นเป็นการรวมกันของผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมและจับต้องได้ซึ่งทำให้องค์กรบางแห่งเป็นสถานที่ที่ดีในการทำงาน

Laar, Edwards and Easton (2007) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานว่าการทำงานดีสำหรับพวกเขาอย่างไร และสามารถช่วยให้พวกเขาประเมินงานของตนได้

### 2.5.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) ได้เสนอแนวคิดหลัก 8 ประการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์ในทันที 4) โอกาสสำหรับการเติบโตและความมั่นคงอย่างต่อเนื่อง 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กรการทำงาน 6) รัฐธรรมนูญในองค์กรการทำงาน 7) งานและพื้นที่ชีวิตโดยรวม และ 8) ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

Havlovic (1991) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงาน ระบบการให้รางวัลที่ดี ผลประโยชน์ของพนักงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานและผลการปฏิบัติงานขององค์กร

Lau and Bruce (1998) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นโครงสร้างหลายมิติที่รวมแนวคิดไว้ด้วยกัน เช่น ความมั่นคงในงาน ระบบการให้รางวัล โอกาสในการฝึกอบรมความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Arts, Kerksta and Zee (2001) ได้มุ่งเน้นไปที่ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไปนี้ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน แรงจูงใจ ประสิทธิภาพ ผลผลิต สุขภาพ ความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน ความเครียด ปริมาณงาน ความเหนื่อยหน่าย ฯลฯ

Sirgy et al. (2001) ได้ระบุความต้องการของพนักงานไว้ 7 ประเภท ได้แก่ 1) สุขภาพและความปลอดภัย 2) เศรษฐกิจและชีวิตครอบครัว 3) ชีวิตทางสังคม 4) ความนับถือ 5) การตระหนักรู้ในตนเอง ความรู้ 7) สุนทรียศาสตร์

Royuela, Tamayo and Suriñach (2007) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้อเสนอ 10 ประการสำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 1) คุณภาพของงานที่แท้จริง 2) ทักษะการ 3) เรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพ 4) ความเท่าเทียมทางเพศ 5) สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 6) ความยืดหยุ่นและความปลอดภัย 7) การรวมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน 8) การรวมและการเข้าถึงตลาดแรงงาน 9) การเจรจาทางสังคมและการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน 10) ความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติและผลงานโดยรวม

### 2.5.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1975) ได้อธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความไม่พอใจกับชีวิตการทำงานนั้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานเกือบทั้งหมดในองค์กร โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งหรือสถานะ ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย และความโกรธที่มักเกิดขึ้นกับพนักงาน

Suttle (1977) ได้อธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า พนักงานที่รู้สึกว่ามีงานมากมายที่เกี่ยวข้องกับความความเป็นอยู่ที่มีความสุขและไม่มีความสุขจากงานเพียงเล็กน้อยนั้น คาดว่าจะมีคุณภาพชีวิตในการที่ดีซึ่งสามารถนำไปสู่การเห็นคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

Kotze (2005) ได้อธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการบริการและความมุ่งมั่นขององค์กร ซึ่งสิ่งนี้เป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานที่มุ่งมั่นอย่างเต็มที่ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรควรได้รับประสบการณ์ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพสูง

Stephen and Dhanapal (2012) ได้อธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ในทางกลับกันการขาดคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำไปสู่ความไม่พอใจกับงาน การขาดงาน การ

ขาดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ อัตราการเกิดอุบัติเหตุที่เพิ่มขึ้น การขาดผลผลิตภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง

Singh and Srivastav (2012) ได้อธิบายความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยประสิทธิภาพขององค์กรและปัจเจกบุคคลในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรรวมถึงประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ประสิทธิภาพองค์กรได้รับการปรับปรุงผ่านสภาพการทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร การลดต้นทุน และปรับปรุงความสามารถในการผลิตของผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละบุคคลได้รับการปรับปรุงและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในที่ทำงาน

#### 2.5.4 แนวคิดพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Rusbult, Farrell, Rogers and Mainous (1988) อธิบายถึงแนวคิดพื้นฐานคุณภาพชีวิตการทำงานคือ เมื่อพนักงานรับรู้ว่าการต้องการของพวกเขาได้รับการเติมเต็มผ่านการทำงานในองค์กร พนักงานจะพบกับความพึงพอใจกับงานและอื่นๆ ในทางกลับกัน สิ่งนี้สร้างความพึงพอใจให้กับชีวิต และมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมตอบสนองของพนักงาน เช่น พฤติกรรมการออกเสียง ความจงรักภักดี และการละเลย

Sirgy et al. (2001) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ถือได้ว่าเป็นโครงสร้างที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์กรที่ต้องการดึงดูดและรักษาพนักงานไว้ได้รับการออกแบบมาเพื่อประเมินขอบเขตที่รับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อกำหนดของงาน พฤติกรรมการกำกับดูแล และกิจกรรมเสริมในองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงสามารถประเมินผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงานและประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี

Sirgy et al. (2001) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถปรับปรุงองค์กร ความมุ่งมั่นขององค์กร และความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม ความพยายาม และประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานยังลดความตั้งใจที่จะลาออก การหมุนเวียนขององค์กร ความแปลกแยกส่วนบุคคล การขาดงาน ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องค่าชดเชยและค่าประกันและค่ารักษาพยาบาล

Lee, Back and Chan (2015) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นโครงสร้างเชิงอัตวิสัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในที่ทำงานและกำหนดลักษณะประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กว้างขึ้น เช่น ความพึงพอใจของความต้องการที่หลากหลาย ในทางกลับกัน คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ครอบครัว เวลาว่าง ชีวิตทางสังคมและการเงิน ความพึงพอใจกับชีวิตโดยรวม ความสุขส่วนตัวและความเป็นอยู่ที่ดี

#### 2.5.4 ปัจจัยสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสำคัญของพนักงานในองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ มีนักวิชาการหลายคนได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Eisapareh, Nazari, Kaveh and Ghahremani (2020) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความรู้ด้านสุขภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมของคนงานในประเทศอิหร่าน: บทบาทตัวแปรกำกับกับการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีบทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานและคุณภาพชีวิตการทำงานได้ และช่วยลดงาน ลดความเครียดและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้ ดังนั้นการออกแบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดจากงานและเพิ่มการสนับสนุนทางสังคมจะสามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานได้

Pio and Lengkong (2020) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณกับคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมและผลกระทบต่อการเพิ่มพฤติกรรมการเป็นพลเมืองขององค์กร จากการศึกษาวิเคราะห์พบว่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและคุณภาพชีวิตการทำงาน บ่งชี้ว่าภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายความว่าความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณค่าของความเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณจะส่งผลให้คุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นอีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมในงานวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่นายจ้างทำเพื่อเป็นการสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านั้นเป็นการรวมกันของผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมและจับต้องได้และส่งผลทำให้องค์กรมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยองค์กรมีความสำคัญกับทั้งองค์กรและตัวพนักงานเองเป็นการเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยประสิทธิภาพขององค์กรและความสามารถส่วนบุคคลในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรรวมถึงประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

## 2.6 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต

### 2.6.1 ความหมายของความพึงพอใจในชีวิต

Neugarten, Havighurst and Tobin (1961) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในชีวิตไว้ว่า เป็นคำจำกัดความในการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งความพึงพอใจในชีวิตบ่งบอกถึงเป้าหมายในอุดมคติของประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในชีวิตถือเป็นความรู้สึกและทัศนคติต่อชีวิตมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่งซึ่งมีตั้งแต่แง่ลบไปจนถึงแง่บวก (Andrew & Withey, 1974)

Veenhoven (1996) อธิบายว่า ความพึงพอใจในชีวิตเป็นระดับของแต่ละบุคคลในการตรวจสอบคุณภาพชีวิตโดยรวม โดยคำพ้องความหมายของความพึงพอใจในชีวิตคือความผาสุกทางอัตวิสัยและความสุข ข้อดีอย่างหนึ่งของการใช้ความพึงพอใจในชีวิตแต่ไม่ใช่ความสุขเพราะเป็นการเน้นย้ำถึงลักษณะเฉพาะของแนวคิด นอกจากนี้ ความพึงพอใจในชีวิตยังอธิบายเป็นการประเมินชีวิตทั้งหมดอีกด้วย ซึ่งอาจจะไม่ได้หมายถึงความรู้สึกในปัจจุบันหรืออาการทางจิตเท่านั้น ดังนั้นจึงเหมาะที่จะใช้คำว่า ความพึงพอใจในชีวิต มากกว่าคำว่าความอยู่ดีมีสุขส่วนตัว นอกจากนี้ ความพึงพอใจในชีวิตยังเป็นการประเมินสภาพของชีวิตในแง่ของมาตรฐานหรือความคาดหวัง (Sumner, 1996)

Diener et al. (1999) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในชีวิตไว้ว่า ความสนใจที่จะเปลี่ยนความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลทั้งในอดีต อนาคต และมุมมองที่สำคัญอื่นๆ ของชีวิตกำลังตกอยู่ในความพอใจในชีวิต ถือเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับสุขภาพกายและสุขภาพจิต (Hrzone, 2022)

Seligman (2011) ได้ให้นิยามของความพึงพอใจในชีวิตไว้ว่า เป็นสภาวะของอารมณ์ เช่น ความเศร้าหรือความสุข ความพึงพอใจในชีวิตยังสามารถกำหนดได้ด้วยทฤษฎีโดยใช้แบบจำลอง PERMA ซึ่งแนะนำโดย Martin Seligman

### 2.6.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในชีวิต

Martin Seligman (2011) ได้กล่าวว่ามีหลายวิธีในการเข้าถึงความสุขรวมถึงการฝึกจิตใจเพื่อความ สุข องค์ประกอบที่แท้จริงที่ส่งเสริมความสุขภายในตัวเราที่จัดลำดับความสำคัญของมนุษย์ที่เจริญเติบโตด้วยกันได้อย่างไร แบบจำลองเชิงความสุขเชิงทฤษฎีของเซลิกันแมน (PERMA) ช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบเหล่านี้และสิ่งที่เราสามารถทำได้เพื่อเพิ่มองค์ประกอบแต่ละส่วนให้ถึงชีวิตที่เต็มไปด้วยความสุข โดยมีรายละเอียดดังนี้



1. อารมณ์ด้านบวก (Positive Emotion) องค์ประกอบนี้อาจเชื่อมต่อกับความสุขที่ชัดเจนที่สุด การมุ่งเน้นไปที่อารมณ์เชิงบวกเป็นความสามารถในการมองโลกในแง่ดีและมองอดีตปัจจุบันและอนาคตจากมุมมองเชิงสร้างสรรค์ อารมณ์เชิงบวกประเภทนี้มีความสำคัญ เมื่อมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงานพบว่าสามารถช่วยให้ผู้คนสนุกกับงานประจำวันในชีวิตของพวกเขาและสานต่อความท้าทายที่พวกเขาจะต้องเผชิญ

2. ความผูกพัน (Engagement) เราทุกคนต้องการบางสิ่งบางอย่างในชีวิตที่นำพาเข้าสู่ช่วงเวลาปัจจุบันที่ดื่มด่ำกับความสุขในงานหรือกิจกรรม การมีส่วนร่วมแบบนี้จะช่วยเพิ่มความฉลาดความสามารถและความสามารถด้านอารมณ์ของเราได้เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ (Relationships) ความสัมพันธ์และการเชื่อมต่อทางสังคมมีความสำคัญต่อชีวิตที่มีความหมาย การเจริญเติบโตในการเชื่อมต่อที่ส่งเสริมความรัก ความใกล้ชิดและการมีปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์และทางกายภาพกับมนุษย์คนอื่น ๆ ความสัมพันธ์เชิงบวกกับพ่อแม่พี่น้องเพื่อนร่วมงานและเพื่อนเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสุขโดยรวม ความสัมพันธ์นี้ยังให้การสนับสนุนในเวลาที่ยากลำบากที่ต้องการความยืดหยุ่น

4. ความหมาย (Meaning) การมีคำตอบว่า “ทำไมเราถึงอยู่บนโลกนี้” เป็นส่วนประกอบสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนเราไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การทำความเข้าใจผลกระทบของงาน อาจช่วยให้เพลิดเพลินกับงานและรู้สึกพึงพอใจกับสิ่งที่ทำมากขึ้น

5. การบรรลุเป้าหมาย (Accomplishments) การมีเป้าหมายและความทะเยอทะยานในชีวิตสามารถช่วยให้บรรลุสิ่งที่สามารถทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จ เราควรสร้างเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถพบเจอได้และพยายามในการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นสามารถทำให้รู้สึกพึงพอใจเมื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ การมีความสำเร็จในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันตัวเราให้เจริญก้าวหน้า

### 2.6.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิต

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต จากการวิจัยพบว่าอาจจัดอยู่ในหมวดหมู่สามารถแบ่งออกเป็น 4 หมวดหมู่ (Veenhoven, 1996) ได้แก่

1. โอกาสในชีวิต จะอยู่ในรูปแบบของทรัพยากรทางสังคม เช่น สวัสดิการทางเศรษฐกิจ ความเท่าเทียมกันทางสังคม เสรีภาพทางการเมือง วัฒนธรรม และระเบียบทางศีลธรรม อีก

ทั้งในรูปแบบของทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ตำแหน่งทางสังคม ทรัพย์สินทางวัตถุ อิทธิพลทางการเมือง ศักดิ์ศรีทางสังคม ความผูกพันในครอบครัว และความสามารถส่วนบุคคล เช่น สมรรถภาพทางกาย ความแข็งแกร่งทางจิต ความสามารถทางสังคม และทักษะทางปัญญา

2. กิจกรรมในชีวิต กิจกรรมอาจเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เช่น ความต้องการหรือความมั่งคั่ง การโจมตีหรือการป้องกัน ความสันโดษหรือเพื่อนฝูง ความอภัยหรือเกียรติ กิจวัตรหรือความท้าทาย และความอัปยศหรือความงาม สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สามารถเผชิญหน้าเราได้เมื่อเราดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เราเอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งมากขึ้นและนำไปสู่ความพึงพอใจที่มากขึ้นหรือความไม่พอใจที่มากขึ้น

3. ประสบการณ์ ประสบการณ์ต่างๆ เช่น ความไฝฝัน ความวิตกกังวลหรือความปลอดภัย ความเหงาหรือความรัก การถูกปฏิเสธหรือความเคารพ ความน่าเบื่อหรือความตื่นเต้น และความเกลียดชังหรือความปิติยินดี นี่คือการรู้สึกและการตอบสนองที่เรามีต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับเรา สิ่งเหล่านี้ถูกกำหนดโดยทรัพยากรส่วนตัวและสังคมของเรา ความสามารถส่วนบุคคล และประสบการณ์

4. การประเมินชีวิต เป็นการประเมินผลกระทบโดยเฉลี่ยของความสัมพันธ์ทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบชีวิตของเราเองกับแนวคิดเรื่องชีวิตที่ดีและความสมดุลระหว่างความดีและความชั่วในชีวิตของเรา

#### 2.6.4 ปัจจัยสาเหตุของความพึงพอใจในชีวิต

Bernarto, Bachtiar, Sudibjo, Suryawan, Purwanto and Asbari (2020) ได้สรุปปัจจัยสาเหตุของความพึงพอใจในชีวิตพบว่าภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต การสนับสนุนองค์กรที่รับรู้แล้วมีผลในเชิงบวกต่อความพึงพอใจในชีวิต สุดท้ายความพึงพอใจในงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิต

Pizarro and Arman (2021) ได้สรุปปัจจัยสาเหตุของความพึงพอใจในชีวิตพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผลกระทบเหล่านี้สำคัญสำหรับชาวอังกฤษมากกว่าผู้หญิงประเทศสเปน แม้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การปรับตัวส่วนบุคคล และอัตลักษณ์ของผู้หญิงเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่านั้นที่ทำนายความพึงพอใจในชีวิตในประเทศสเปน การศึกษานี้ขยายขอบเขตงานวรรณกรรมเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความสัมพันธ์ความพึงพอใจในชีวิต และอิทธิพลของวัฒนธรรม ในขณะที่ยังมีส่วนร่วมในการวิจัยด้านอิทธิพลของอัต

ลักษณะทางเพศที่มีต่อความสัมพันธ์นั้นผลลัพธ์อาจนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่ดีขึ้นในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องความพึงพอใจในชีวิตสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตหมายถึง การบ่งบอกถึงเป้าหมายในอุดมคติของประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจในชีวิตถือเป็นความรู้สึกและทัศนคติต่อชีวิตมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง จากการศึกษาทฤษฎี PERMA พบว่าการเข้าถึงความสุขรวมถึงการฝึกจิตใจเพื่อความสุขซึ่งแบบจำลองเชิงความสุขเชิงทฤษฎีของเซลิเกแมน (PERMA) ช่วยให้เข้าใจองค์ประกอบของความพึงพอใจในชีวิตและสิ่งที่เราสามารถทำได้เพื่อเพิ่มเติมแต่ละส่วนให้ถึงชีวิตที่เต็มไปด้วยความสุข

## 2.7 กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

### 2.7.1 การจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ

การจัดกลุ่มบุคคลในรุ่นต่างๆตามเกณฑ์ช่วงอายุที่เรียกกันเจนเนอเรชันว่า (Generation) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิตในการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยแต่ละเจนเนอเรชันมีการดำเนินชีวิตที่ต่างกันออกไปโดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชันเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นดังนี้

Scheef and Threefold (2004) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชัน โดยอธิบายตามบริบทตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในองค์กรมีหลายกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดรับรู้ที่แตกต่างจึงจะมีกระบวนการและมีวิธีในการทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมุ่งให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1). เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489-2057) เป็นกลุ่มบุคคลที่มองโลกในแง่ของการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการทำงาน มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของส่วนบุคคลมากกว่าส่วนรวมมีเป้าหมายที่ชัดเจน แน่ชัด ต้องการความมั่นคงและเคารพต่อกฎระเบียบที่มีอยู่

2). เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2508-2520) เป็นกลุ่มบุคคลที่รักความเป็นอิสระชอบหาความรู้ด้วยตัวเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ เป็นอย่างดี ชอบสนุกกับงาน มีความสนใจในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและครอบครัวมีความมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการความมั่นคง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เจนเนอเรชันกลุ่ม ความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่ องค์กรได้อย่างยาวนาน

3). เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (เกิดช่วงปี พ.ศ. 2521-2541) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของกลุ่มเจนเนอเรชั่นไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ แต่ในลักษณะการทำงาน ส่วนตัวนั้นเจนเนอเรชั่นวาย มีการมุ่งเน้นที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นเดี่ยว บุคคลจะพยายามนำความสามารถพิเศษออกมาเป็นกลยุทธ์ในการทำงาน เน้นในความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเดียวกันและในระดับผู้บังคับบัญชาหัวหน้า

การแบ่งแยกช่วงเจนเนอเรชั่น แบ่งตามอายุหรือเฉพาะคุณลักษณะของแต่ละ เจนเนอเรชั่นมีความแตกต่างกัน รวมไปถึงประสบการณ์ที่แต่ละกลุ่มเจนเนอเรชั่นได้ผ่านมานั้นให้เกิดการความแตกต่าง แต่ก็สามารถหลอหลอมให้เป็นหนึ่งเดียวในการทำงานร่วมกันได้ เพราะทุกคนจะต้องมีการทำงานร่วมกันต้องปรับตัวเข้าหากัน มีความคิดสร้างสรรค์และค่านิยมในการ มุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันขององค์กร

### 2.7.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย

พัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ มนทิรา เวชมงคล และ อนันต์ชัย กองจันทร์ (2559) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่ชอบมองโลกในแง่ดี ทำงานเป็นทีม สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มุ่งผลสำเร็จ และมีความคาดหวังสูง

ด้านการทำงานมีความสามารถในการทำงานที่เป็นการติดต่อประสานงาน มีความสนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้เจนเนอเรชั่นวายมีความเฉลียวฉลาดและมีความ สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ คาดหวังเงินเดือนที่สูงกว่าคนที่มิประสบการณ์ชอบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ชอบอาชีพอิสระเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ผูกพันกับองค์กรเชื่อว่าการทำงานหนักจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ (บุรินทร์ ศรีวงษ์ 2562)

### 2.7.3 ลักษณะการทำงานและความต้องการในชีวิตการทำงานเจนเนอเรชั่นวาย

Entraining (2021) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย ซึ่งปัจจัยแรกที่เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) ต้องการในการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรคือเงินเดือนที่สูงกว่าองค์กรอื่นที่เสนอมาน โดยไม่มององค์กรประกอบอื่นๆ ของค่าจ้างดังนั้น ถ้าองค์กรต้องการได้กรุ่นใหม่ในเจนเนอเรชั่นวาย เข้ามาทำงานต้องมีการออกแบบระบบอัตราค่าจ้าง แรกเข้าให้สูงกว่าตลาด เพื่อดึงดูดคนเข้ามาทำงานได้มากขึ้น

ปัจจัยที่สองที่จะดึงดูดเจนเนอเรชั่นวายได้ดีคือ บรรยากาศในการทำงาน ที่สบายๆ ง่ายๆ ไม่ต้องใส่ชุดที่เป็นทางการ ไม่มีการกำหนดเวลาทำงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยที่สามที่จะดึงดูดเจเนอเรชันวัยเข้าทำงานคือ การโอกาสที่จะให้ ได้เรียนรู้งาน พัฒนา งานและการเติบโตก้าวหน้าในองค์กร ถ้าหากองค์กรมีการกำหนดและวางระบบแบบ Career Development การพัฒนาดอกอย่างชัดเจน และมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน เพราะ เจเนอเรชันวัย ต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วไม่ต้องการการเติบโตที่ช้าจะทำให้การดึงดูดกลุ่มนี้ เข้ามาทำงานในองค์กรได้ง่ายขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่าพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวัยในงานวิจัยนี้ เป็นผู้ที่เกิด ในช่วง ปี พ.ศ. 2521-2541 (Scheef and Threefol, 2004) เป็นผู้พร้อมจะทุ่มเทความรู้ความคิดและความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานขององค์กรหากผู้บริหารมีความตระหนักและความเข้าใจพฤติกรรมคน กลุ่มนี้โดยสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสมเพราะบุคคลกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองรวมทั้งเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้าเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มักคิดนอกกรอบ พวกเขามักมีความคิดที่แปลกและมี ความ มั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูงความสามารถของเจเนอเรชันวัย ไม่ว่าจะเป็โนนวัตกรรมใหม่ๆด้านต่างๆ ทั้งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ล้วนเป็นความรู้และทักษะจำเป็นต่อการทำงาน ในโลกยุคไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน

## 2.8 พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

### 2.8.1 ลักษณะอาชีพ

JobDB (2021) กล่าวว่า สายงาน IT มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ สื่อสารและจัดการข้อมูล ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น สมาร์ทโฟน และแท็บเล็ต รวมถึงการเขียนโปรแกรม พัฒนาซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน สร้าง Network หรือการจัดการฮาร์ดแวร์ วางระบบ Infrastructure เพื่อใช้ในโครงสร้างวงจคอมพิวเตอร์และการ ทำงานของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้รวดเร็วและมีข้อบกพร่องน้อยที่สุด

### 2.8.2 สายอาชีพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1). สายงาน IT Management คือ ตำแหน่งงานบริหารโปรเจกงานไอที เป็นตำแหน่งงานที่ ต้องใช้ความรู้ด้านเทคนิคกับความเข้าใจความต้องการในโลกธุรกิจไปพร้อมกัน ต้องมีทักษะด้านการ วางแผน บริหารงาน บริหารคน เพื่อให้โปรเจกออกมาดี รวดเร็ว ตอบโจทย์ธุรกิจภายในเวลาที่กำหนด ตำแหน่งงาน: IT Auditor, Project Lead, IT Manager , Data Center Operator/Manager, Project Manager, IT Director, Project Director

2). สายงาน Network, System และ Infrastructure คือ ตำแหน่งงานนี้ทำหน้าที่วางแผน และดูแลเครือข่ายพื้นฐานของระบบ (Network) รวมถึงจัดการระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นอีกหนึ่งสายงานด้านไอทีที่มีความสำคัญมากในทุกองค์กร ตำแหน่งงาน: Software Engineer, Software Tester, Software QA, Hardware Engineer, Solution Architect, Program Analyst, Network Engineer, Network Administrator, System Administrator, Business System Analyst

3). สายงาน Programmer and Developer สายงานนี้คือสายงานของผู้สร้างที่แท้จริง ไม่ว่าจะเป็นระบบซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรือโปรแกรมต่าง ๆ ที่ต้องให้ Programmer และ Developer เป็นคนเขียนและพัฒนาโปรแกรมขึ้นมา ซึ่งคนทำงานตำแหน่งนี้ต้องมีทักษะภาษาคอมพิวเตอร์ เช่น ภาษา C, JAVA, Python, React, Kotlin, Swift ตำแหน่งงาน: Android Developer, iOS Developer, Mobile Developer, Software Developer, Java Programmer, Python Programmer

4). สายงาน Database Management ทำงานด้านการจัดการระบบฐานข้อมูล วิเคราะห์ และวางแผนการใช้ข้อมูลให้ตอบโจทย์การใช้การด้านธุรกิจให้มากที่สุด รวมถึงดูแลด้านความปลอดภัยของข้อมูลด้วย ตำแหน่งงาน: Database Administrator, Oracle DBA/Specialist, Data Engineer

5). สายงาน SAP & ERP ตำแหน่งที่ดูแลระบบ ERP และ SAP ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่องค์กร และบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ใช้งาน เป็นอาชีพที่ต้องมีความรู้เฉพาะทางและมีประสบการณ์โดยตรงกับโปรแกรมซอฟต์แวร์นี้ ตำแหน่งงาน: SAP Analyst, SAP Consultant, ERP Consultant

6). สายงาน Data Science ตำแหน่งงานของผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ ข้อมูล ประมวลผล หาข้อสรุป และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้งานให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ เป็นอีกหนึ่งสายงานที่เงินเดือนสูงและองค์กรหลายแห่งต้องการตัว ตำแหน่งงาน: Data Scientist, Data Analyst, Business Intelligence, Artificial Intelligence Engineer, Machine Learning Engineer

7). สายงาน IT Support & Technical Support คือ งานด้านการดูแลทางด้านเทคนิคของระบบ software และ hardware รวมไปถึงระบบ Network และเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน เป็นตำแหน่งงานที่ทุกบริษัทต้องมีและขาดไม่ได้ ทำหน้าที่แก้ไขปัญหา IT ขั้นพื้นฐานได้รวดเร็ว เพื่อให้การทำงานของระบบราบรื่นที่สุด ตำแหน่งงาน: IT Support, Technical Support

## 2.9 การพัฒนาสมมติฐาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่มเงินเนอเรชั่นวัย โดยศึกษาค้นคว้าและผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาเพื่อเป็นหลักฐาน และข้อมูลในการพัฒนาสมมติฐานสำหรับกรอบแนวคิดต่อไปนี้มีเนื้อหาดังต่อไปนี้

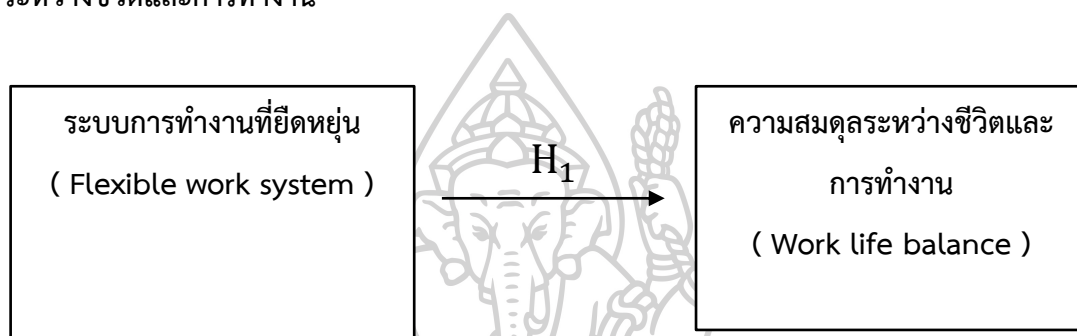
### 2.9.1 อิทธิพลระหว่างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work System) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

ผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐานความยืดหยุ่นในการทำงานโดยการทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น การลดอัตราการขาดงาน ลดการทำงานล่วงเวลา เพิ่มผลผลิต ลดความตึงเครียดจากเวลาการทำงานและลดความรู้สึกไม่เป็นมิตรต่อฝ่ายบริหารขององค์กร ความยืดหยุ่นในการทำงานย่อมส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การวางแผนเวลาทำงาน การวางแผนสถานที่ทำงาน โครงสร้างงาน การประสานงานกับผู้อื่น ในการสร้างสมมติฐานเพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการทำงานวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้มีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้ จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานที่ยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับเจ้าหน้าที่การสอนในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ พบว่าระบบงานที่ยืดหยุ่น และความมุ่งมั่นขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับอาจารย์ผู้สอนในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ และการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังสามารถอนุมานได้ว่าระบบงานที่ยืดหยุ่นและความมุ่งมั่นขององค์กรมีศักยภาพในการสร้างความพึงพอใจในงานท่ามกลางคณาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์ (Gudep, 2019) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเรื่อง การตรวจสอบปัจจัยกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานข้อมูลเชิงลึกจากพนักงานเงินเนอเรชั่นวัย ในศรีลังกา พบว่า จากการทดสอบเปิดเผยว่า ความพึงพอใจในงาน ความยืดหยุ่นและเสรีภาพของงาน และข้อเสนอแนะและการสนับสนุนเป็นปัจจัยในการกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญของเงินเนอเรชั่นวัย จากการศึกษาสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันปัจจัยการกำหนดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้การค้นพบนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของการศึกษาความสมดุลของชีวิตและการทำงานสำหรับเงินเนอเรชั่นวัย ในบริบทของประเทศศรีลังกา (Tennakoon & Senarathne, 2020) นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานระหว่างพนักงานในภาคบริการที่ได้รับการคัดเลือก พบว่า

การศึกษานี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง 1) การสนับสนุนหัวหน้างาน 2) การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และ 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันเนื่องจากการดำเนินการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นขึ้นอยู่กับภาระงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรคำนึงถึงเรื่องนี้และตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น (Wong, Bandar & Saili (2017)

**สมมติฐานที่ 1 (H<sub>1</sub>) : ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**



ภาพที่ 1 แสดงสมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

## 2.9.2 อิทธิพลระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา(Perceived Supervisor Support) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)

ผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐานการรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาและศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน เพื่อส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

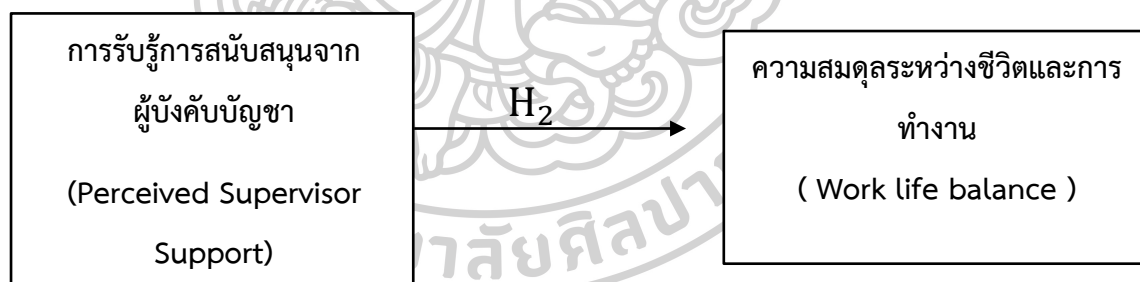
ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้มีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้ จากการศึกษาเรื่อง ผลการไกล่เกลี่ยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อแรงจูงใจในการทำงานของแพทย์ฝึกหัดหลังจบการศึกษาในโรงพยาบาลภาครัฐ หลักฐานจากประเทศปากีสถาน พบว่า การศึกษาในปัจจุบันได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ เช่น การสนับสนุนหัวหน้างาน การสนับสนุนองค์กร และงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้ยังตรวจสอบบทบาทที่เป็นไปได้ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ระหว่างปัจจัยเหล่านี้และแรงจูงใจในการทำงานในผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลังจบการศึกษา 335 คนของโรงพยาบาลของรัฐ ผลลัพธ์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์



และการวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนองค์กร และมูลค่างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแพทย์ (Khalid & Kashif Rathore , 2018 ) อีกทั้งยังมีการศึกษาเรื่อง หัวหน้างานสนับสนุนผลการปฏิบัติงานของพนักงานในประเทศออสเตรเลีย การไต่ถามเกี่ยวกับบทบาทของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และทัศนคติในชีวิต พบว่า เมื่อพนักงานเห็นว่าหัวหน้างานของพวกเขาสนับสนุนครอบครัว การปฏิบัติงานในระดับสูงก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น หัวหน้างาน (ในฐานะตัวแทนขององค์กร) อาจบรรเทาระดับความเครียดสูงของพนักงานโดยสนับสนุนการแสวงหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความรับผิดชอบของครอบครัว ผลลัพธ์จากการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มองว่าองค์กรของตนเป็นองค์กรที่ให้การสนับสนุนจะรายงานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากกว่า นอกจากนี้ การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาในสถานที่ทำงานยังเป็นแหล่งข้อมูลเชิงบริบทที่สำคัญที่จะช่วยให้พนักงานบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้นพนักงานสามารถบรรลุผลสำเร็จในหน้าที่การงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองได้สำเร็จเมื่อได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในสถานที่ทำงาน (Talukder & Galang ,2021) นอกจากนี้ยังได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง การสนับสนุนหัวหน้างานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานผลกระทบต่อผลงานในภาคการเงินของประเทศออสเตรเลีย พบว่า อิทธิพลของการสนับสนุนจากหัวหน้างานต่อพนักงานโดยส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและงานและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานต่างๆ โดยแบบจำลองแนวคิดเป็นตัวทำนายผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานในบริบทของภาคการเงินในประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษานี้ยืนยันว่าการสนับสนุนทางอารมณ์ในที่ทำงานในรูปแบบของหัวหน้างานสนับสนุนสามารถมีบทบาทสำคัญในการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานสำหรับพนักงานอาจมีการสนับสนุนประเภทต่างๆในที่ทำงาน อย่างไรก็ตามผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าหัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจ คอยช่วยเหลือและรับฟังพนักงานและมีความอ่อนไหวต่อครอบครัวของพนักงานและความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคลสามารถมีอิทธิพลสำคัญในการช่วยให้พนักงานบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Talukder et al., 2018) รวมถึงมีผู้ศึกษาเรื่อง การศึกษาข้ามชาติเรื่องความสมดุลระหว่างงานและชีวิตจากมุมมองที่พอดีและสมดุล พบว่า การศึกษาปัจจุบันศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานใน 4 ประเทศ ผลลัพธ์เชิงประจักษ์ยืนยันว่าความต้องการจากงานและบทบาทครอบครัวเป็นอันตรายในขณะที่ความเป็นอิสระของงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานนั้นเป็นประโยชน์และสิ่งนี้ได้รับการสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานในทุกประเทศ นอกจากนี้ ผลลัพธ์ยังแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและความเป็นอิสระของงานได้กลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เพื่อให้บุคคลทั่วไปอาจพบกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เมื่อความ

เป็นอิสระของงานและการสนับสนุนจากหัวหน้างานมีสูง ไม่ว่าจะความต้องการจะสูงหรือต่ำ ดังนั้นวิธีที่พนักงานจะประเมินความสามารถในการรับบทบาททั้งหมดในชีวิตอาจมีการศึกษาร่วมกันในประเทศต่างๆ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าเหตุการณ์ก่อนๆบางอย่างสร้างผลกระทบที่ค่อนข้างแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศ จำนวนชั่วโมงทำงาน ชั่วโมงทำงานล่วงเวลา และสถานะความเป็นบิดามารดาเป็นัยสำคัญในบางประเทศที่ทำการศึกษา โดยรวมแล้ว ผลการศึกษาข้ามชาตินี้ทำให้เกิดภาพที่สดใหม่และเหมาะสมยิ่งขึ้นของความคล้ายคลึงและความแตกต่างในอดีตของความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Jarrod M et al, 2018) อีกทั้งยังมีงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสถานที่ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานระหว่างพนักงานในภาคบริการที่ได้รับการคัดเลือก พบว่าการศึกษานี้มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง 1) การสนับสนุนหัวหน้างาน 2) การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน และ 3) การจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์ประกอบทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันเนื่องจากการดำเนินการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่นนั้นขึ้นอยู่กับภาระงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรคำนึงถึงเรื่องนี้และตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น (Wong et al, 2017)

**สมมติฐานที่ 2 (H<sub>2</sub>) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**



ภาพที่ 2 แสดงสมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

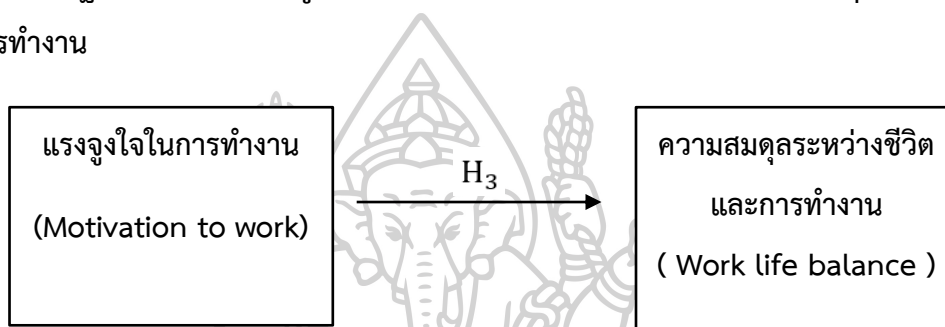
**2.9.3 อิทธิพลระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation to work) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)**

ผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐาน แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะเห็นได้ว่าความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานต่อสมดุลชีวิตและงานได้มีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และผลกระทบต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการช้อปปิ้ง พบว่า การวิจัยครั้งนี้ งานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความต้องการงานในปริมาณสูง การส่งงานตรงเวลา พื้นที่ใหม่สำหรับการสำรวจและความผันผวนของค่าจ้าง จากการรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญด้านการช้อปปิ้งผ่านแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียโดยใช้ลิงก์แบบสอบถามจำนวน 338 ตัวอย่าง โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมซอฟต์แวร์ AMOS และมีเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม SSREI, GJSS, WEIMS ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของนักช้อปปิ้ง (Manivannan, 2019) อีกทั้งยังศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาในมาเลเซีย พบว่า การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมุมมองของชีวิตพนักงานแต่ละคน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อทุกมุมมองของชีวิตแต่ละคน ทั้งทางอารมณ์หรือจิตใจ การศึกษานี้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและของพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศมาเลเซีย การศึกษาเชิงปริมาณนี้รวบรวมผ่านชุดแบบสอบถามที่แจกจ่ายให้กับพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการ 335 คนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้ยังพิจารณาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งปฏิบัติโดยพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาในมาเลเซีย ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศมาเลเซีย (Mohamad et al., 2021) อีกทั้งยังศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตกับแรงจูงใจที่แท้จริง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับแรงจูงใจ นักวิจัยได้ทำการระบุความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ อีกทั้งนักวิจัยยังได้ระบุแรงจูงใจที่

แท้จริงเป็นรูปแบบแรงจูงใจที่มีคุณภาพสูงสุดตามความต่อเนื่องของพฤติกรรมของแรงจูงใจของมนุษย์ ข้อมูลจากแบบสอบถามแบบรายงานตนเองได้รับการวิเคราะห์เพื่อสร้างข้อค้นพบใหม่ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร ระบุความสัมพันธ์เชิงบวกที่ระหว่างแรงจูงใจที่แท้จริงกับระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยลำดับเปิดเผยว่าแรงจูงใจในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แท้จริง (Ciufu, 2021)

**สมมติฐานที่ 3 (H<sub>3</sub>) แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**



ภาพที่ 3 แสดงสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

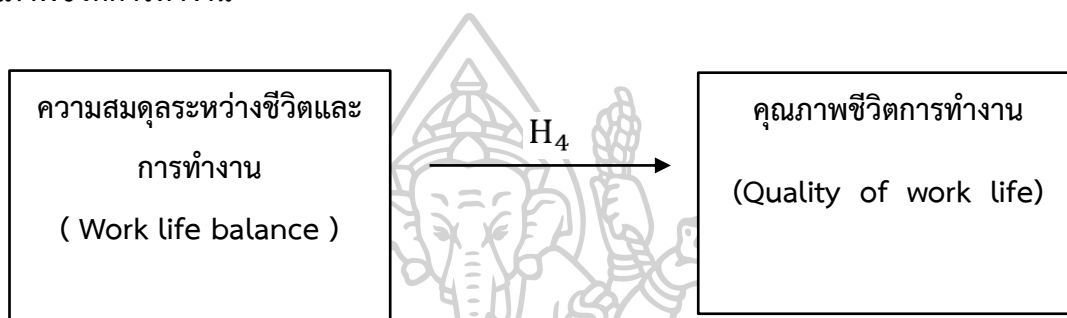
#### 2.9.4 อิทธิพลระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

ผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐาน ความสมดุลชีวิตและงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิตที่ประกอบกันและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม และความสมดุลชีวิตกับการทำงานด้าน การเงิน และด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560) นอกจากนี้ยังมีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตใน

การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย พบว่าความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (สรวาลี แสงแสง, 2559)

**สมมติฐานที่ 4 (H<sub>4</sub>) : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**



ภาพที่ 4 แสดงสมมติฐานที่ 4: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 2.9.5 อิทธิพลระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance) และความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction)

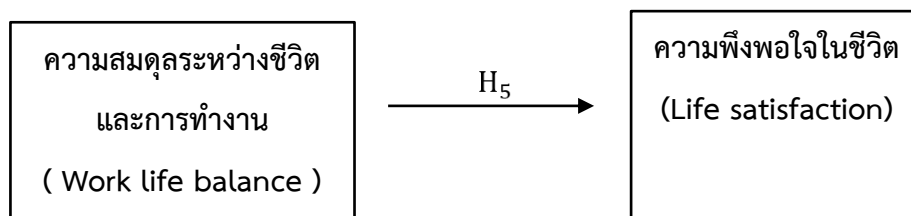
ผู้วิจัยได้พัฒนาสมมติฐาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิตที่ประกอบกันและทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและงานและความพึงพอใจในชีวิต ได้มีหลักฐานจากผลงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนี้ จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของการปรับตัวและอัตลักษณ์ทางเพศกับสมดุลชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ความพึงพอใจในชีวิตในการเปรียบเทียบของสหราชอาณาจักรและประเทศสเปน พบว่า การรวบรวมข้อมูลจากผู้หญิงที่ทำงานเต็มเวลาชาวอังกฤษ 52 คนและชาวสเปน 69 คนผ่านการสำรวจออนไลน์ ทำการวิเคราะห์เชิงสหสัมพันธ์และการถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการวิจัยระบุว่าสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผลกระทบเหล่านี้สำคัญสำหรับชาวอังกฤษมากกว่าผู้หญิงสเปน แม้ว่า

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน การปรับตัวส่วนบุคคล และอัตลักษณ์ของผู้หญิงเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในชีวิตในสหราชอาณาจักรและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่านั้นที่ทำนายความพึงพอใจในชีวิตในประเทศสเปน การศึกษานี้ขยายขอบเขตงานวรรณกรรมเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ความพึงพอใจในชีวิต และอิทธิพลของวัฒนธรรม ในขณะที่มีส่วนร่วมในการวิจัยด้านอิทธิพลของอัตลักษณ์ทางเพศที่มีต่อความสัมพันธ์นั้นผลลัพธ์อาจนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่ดีขึ้นในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Valero Pizarro & Arman G, 2021) อีกทั้งยังศึกษางานวิจัยเรื่อง ความเครียดในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานโรงแรมกับการรับมือเชิงรุกในฐานะผู้ดูแล พบว่า การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงานกับความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาครั้งนี้พยายามตรวจสอบว่าการเผชิญปัญหาเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานและความสมดุลชีวิตการทำงานหรือไม่ มีการแจกจ่ายแบบสอบถาม 120 ฉบับให้กับพนักงานโรงแรมในมาเลเซียเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดจากงาน ความสมดุลชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต และการเผชิญปัญหาเชิงรุก จากผลลัพธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในชีวิตเท่านั้นที่มีนัยสำคัญ ในขณะที่ไม่มีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างความเครียดจากงานกับความสมดุลชีวิตการทำงาน การเผชิญปัญหาเชิงรุกไม่ได้ลดความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานและความสมดุลชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ และความเครียดจากงานไม่มีนัยสำคัญต่ออิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต (CHUA CHEAP YHONG et al., 2018) อีกทั้งยังศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับชาติเกี่ยวกับอนาคตและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในอิหร่าน พบว่า เอกสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อระบุอิทธิพลเกี่ยวกับสมดุลชีวิตและงาน การวิเคราะห์ข้อมูลเผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมดุลชีวิตและงานกับความพึงพอใจในชีวิต ในขณะที่ความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างสมดุลชีวิตและงานและความตั้งใจในการหมุนเวียน ผลลัพธ์ยังแสดงความสัมพันธ์ที่สำคัญของสมดุลชีวิตและงานที่ศึกษาทั้งหมด งานอิสระและหัวหน้างาน ครอบครัวสนับสนุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมดุลชีวิตและงานในขณะที่ความต้องการงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับสมดุลชีวิตและงาน เหตุการณ์ก่อนหน้าและผลลัพธ์ของสมดุลชีวิตและงาน ในอิหร่าน ผลการวิจัยพบว่าสมดุลชีวิตและงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องในสังคมอิหร่าน พนักงานที่สามารถสร้างสมดุลให้ทุกบทบาทในชีวิตได้รับประสบการณ์ที่สูงขึ้นพอใจและมีความตั้งใจน้อยที่จะออกจากองค์กร นอกจากนี้ การรับรู้ถึงความสมดุลยังได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสภาพการทำงานและครอบครัว (Tara Tavassoli, 2018) อีกทั้งยังได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง การสนับสนุนหัวหน้างานและความสมดุลระหว่างชีวิตและงานที่มีผลกระทบต่อผลงานในภาคการเงินของออสเตรเลีย พบว่า การศึกษาได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนผู้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทัศนคติต่องาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในภาคการเงินของออสเตรเลีย

การศึกษานี้ได้สำรวจผลกระทบของการสนับสนุนหัวหน้างาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และทัศนคติต่องานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่าการวิจัยมีส่วนสนับสนุนวรรณกรรมที่มีอยู่โดยการระบุกลไกเฉพาะโดยที่การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาเชื่อมโยงกับความสมดุลในชีวิตการทำงานซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และความมุ่งมั่นขององค์กร และผลการปฏิบัติงานเนื่องจากความขาดแคลนของบุคลากรในภาคการเงินของออสเตรเลีย (Talukder et al., 2018) และยังได้มีการศึกษางานวิจัยเรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ความเครียด และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรม การใกล้เคียงบทบาทของการรับรู้สมดุลในชีวิตการทำงาน การศึกษา พบว่าความเครียดที่เพิ่มขึ้น ภาวะซึมเศร้า และความพยายามฆ่าตัวตายในมหาวิทยาลัยได้นำไปสู่ความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการรับรู้ความเครียด การสนับสนุน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ การศึกษานี้เป็นความคิดริเริ่มในการประเมินมิติของชีวิตการทำงานความสมดุลระหว่างบัณฑิตมหาวิทยาลัยและผลกระทบที่มีต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวมของพวกเขา นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังศึกษาผลกระทบร่วมของการสนับสนุนทางสังคมและความเครียดต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและผลกระทบที่น่าจะเป็นสื่อกลางของความสมดุลในชีวิตและการทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนและความพึงพอใจ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตในขณะที่ความเครียดมีผลกระทบเชิงลบต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของนักเรียน อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิตนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการทำงานและสมดุลในชีวิตการทำงาน (Khushboo Kumar & Rachna Chaturvedi , 2018)

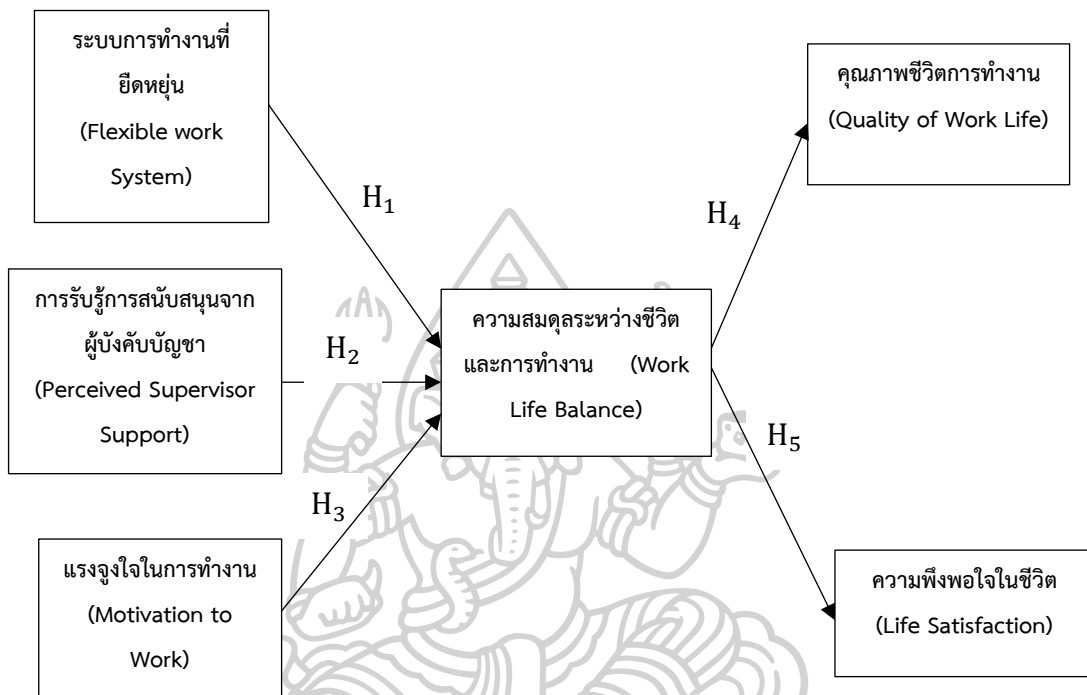
**สมมติฐานที่ 5 (H<sub>5</sub>) : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต**



ภาพที่ 5 แสดงสมมติฐานที่ 5 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

## 2.10 กรอบแนวความคิดวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวความคิดการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้น



ภาพที่ 6 กรอบแนวความคิดการวิจัย (Conceptual Model)



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” มีการดำเนินการวิจัยแบบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่ค้นคว้าจากหนังสือ บทความ วารสาร สิ่งพิมพ์ เอกสารต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการศึกษานี้เป็นการสำรวจจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานเอกชนฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ.2521 - 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยในครั้งนี้คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย (พ.ศ.2521 - 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 410 คน โดย Kline (2011) อธิบายว่า หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ควรจะมีปริมาณ 10 ต่อพารามิเตอร์ที่ใช้ประมาณค่า หรือ 10 เท่าของตัวแปรสังเกต (Observed variable) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 41 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษานี้คือ 410 (41X10) ตัวอย่างซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการประมวลผลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มีลักษณะเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 แบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีข้อความจำนวน 5 ข้อ โดยแปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (Gudep, 2019) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีข้อความจำนวน 6 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (วิวรรธณี วงศาไชโย, 2558) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีข้อความจำนวน 10 ข้อ โดยแปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (Mizuuchi, 2012) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 5 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีข้อความจำนวน 7 ข้อ โดยแปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (Gudep, 2019) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน งาน มีข้อความจำนวน 8 ข้อ โดยปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (เกศริน ปงกวาน, 2558) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 7 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต มีข้อความจำนวน 5 ข้อ โดยแปลและปรับปรุงมาจากแบบวัดงานวิจัยของ (Srivastava et al., 2021) มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น

แบบสอบถามส่วนที่ 2-7 เป็นลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม มีดังนี้

คำตอบ	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

### 3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

#### 3.3.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้เสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาผลการตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา โดยมีหลักการให้คะแนนดังนี้

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าข้อคำถามมีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ 1

ถ้าหากผู้ทรงพิจารณาแล้วไม่แน่ใจในความเหมาะสมของข้อคำถาม คะแนนเท่ากับ 0

ถ้าหากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาว่าข้อคำถามไม่มีความเหมาะสม คะแนนเท่ากับ -1

สำหรับการคำนวณดัชนีความสอดคล้อง สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{N}$$

เมื่อ  $\sum_{i=1}^n R_i$  และ  $N$  เป็นผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิและจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิของข้อคำถามนั้นๆ ซึ่งจะทำให้การคัดเลือกคำถามที่มีดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อต้องการให้แบบสอบถามมีคุณภาพ จากการตรวจสอบ IOC โดยทุกข้อคำถามผ่านเกณฑ์ 0.5 แสดงให้เห็นว่าทุก

ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด ซึ่งผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องได้ผลดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน

แบบวัด	IOC
<b>ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>	
1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) อื่นๆ	0.67
2. อายุ ( ) 21 - 27 ปี ( ) 28 - 34 ปี ( ) 35 - 41 ปี	0.67
3. ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	1
4. รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน ( ) 10,000 บาท หรือต่ำกว่า ( ) 10,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 40,000 บาท ( ) 40,001 - 60,000 บาท ( ) 60,001 บาท ขึ้นไป	1
5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี ( ) 7-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี	1

แบบวัด	IOC
<b>ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น</b>	
1. หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน	0.67
2. ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่น ๆ ในการทำงาน	1
3. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ	1
4. ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น	0.67
5. องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	0.67
<b>การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>	
1. ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน	1
2. หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	1
3. ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.67
4. ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ	1
5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน	1
6. ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ	1
<b>แรงจูงใจในการทำงาน</b>	
1. งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	1
2. ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ	1
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน	1
4. งานของท่านมีความมั่นคง	1
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี	1
6. ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต	0.67
7. ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	0.67
8. ท่านมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร	1
9. การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	0.67
10. หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	1

แบบวัด	IOC
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>	
1. การทำงานในองค์กรนี้มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	1
2. ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆบางครั้งก็เป็นที่มาของความเครียด	1
3. บางครั้งท่านคิดถึงกฎระเบียบในการทำงานขณะอยู่ที่บ้าน	0.67
4. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้	0.67
5. ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว /เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์	1
6. บางครั้งท่านรู้สึกว่าปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน	1
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน	0.67
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	1
2. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	1
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน	1
4. สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	1
5. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	1
6. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1
7. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	1
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ	1
<b>ความพึงพอใจในชีวิต</b>	
1. ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	0.67
2. สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก	0.67
3. ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน	1
4. ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว	1
5. ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย	1

### 3.3.2 การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการ

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S^2} \right)$$

วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข (Try out) เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยทดลองใช้กับพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.783 – 0.950 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นโดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นได้ตามเกณฑ์คือต้องมีค่ามากกว่า 0.7 จากการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลดังตารางที่ 2

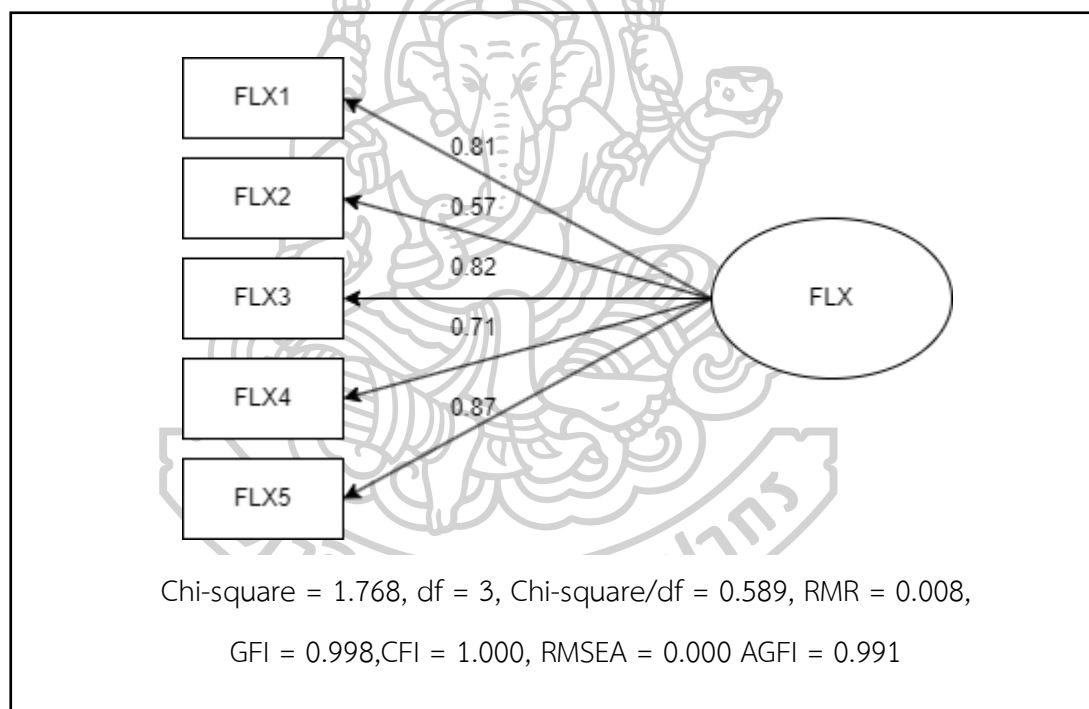
ตารางที่ 2 แสดงความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	0.783
การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	0.950
แรงจูงใจในการทำงาน	0.947
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.805
คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.926
ความพึงพอใจในชีวิต	0.884

### 3.3.3. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด (Scale Evaluation)

ก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง การศึกษานี้ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบวัดโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ทั้งนี้เพื่อเป็นการถ่วงดุลแบบวัดก่อนนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่แบบจำลองการวัดและการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์สมการโครงสร้างต่อไป ดังนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบตัวแปรทุกตัวด้วยการวิเคราะห์

องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อยืนยันว่าองค์ประกอบของแบบวัดนั้นสอดคล้องกันกับแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Byrne, 2010) และตรวจสอบข้อคำถามโดยการตรวจสอบค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต (Average Variance Extracted: AVE) เพื่อตรวจสอบข้อคำถามของแต่ละตัวแปรว่ามีความแตกต่างกันสามารถนำไปใช้วัดผลได้ สามารถอธิบายได้จากตัวแปรแฝงเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ซึ่งผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.5 หมายความว่ายอมรับได้ และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ (Composite Reliability : CR) ซึ่งผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.5 หมายความว่ายอมรับได้เช่นกัน (Fornell & Larcker, 1981) โดยอธิบายรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรายตัวแปร ดังนี้



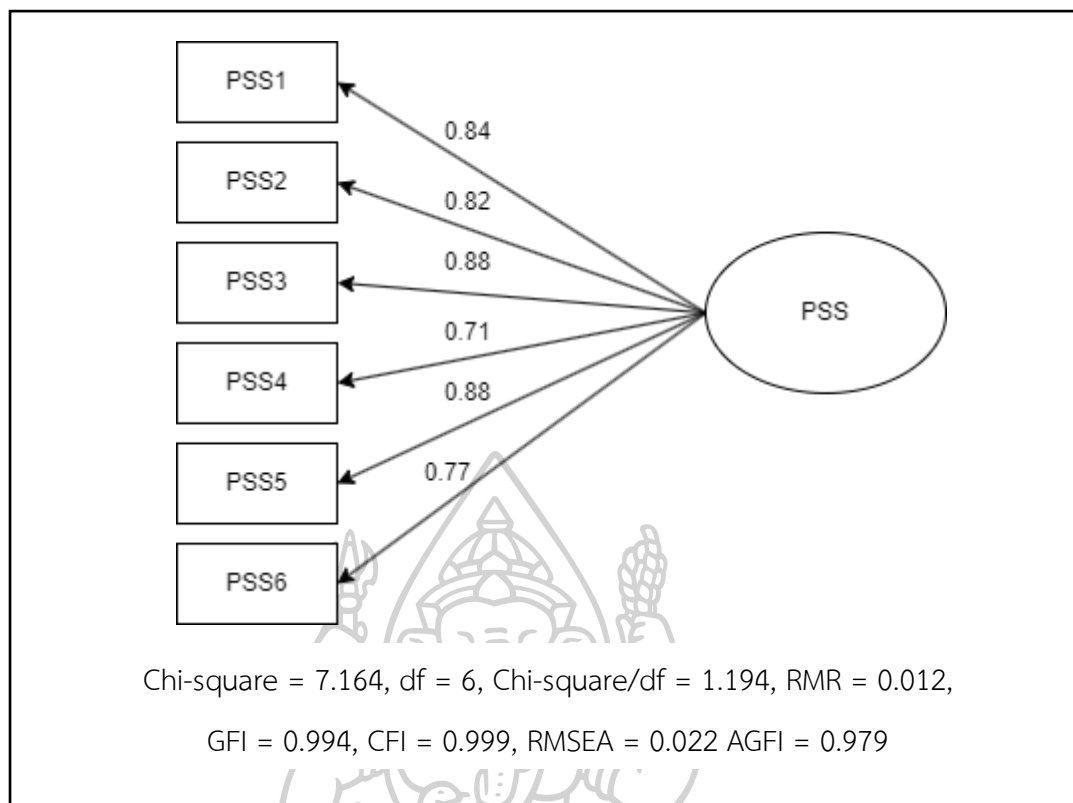
ภาพที่ 7 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น จากภาพที่ 7 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 1.768, df = 3, Chi-square/df = 0.589, RMR = 0.008, GFI = 0.998, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000 AGFI = 0.991 ทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หน้าหนัก องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่ได้ตั้งตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น		0.699	0.874
1. หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน	0.81		
2. ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่นๆในการทำงาน	0.57		
3. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ	0.82		
4. ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น	0.71		
5. องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	0.87		

จากตารางที่ 3 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.57 – 0.887 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.699 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.874 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)



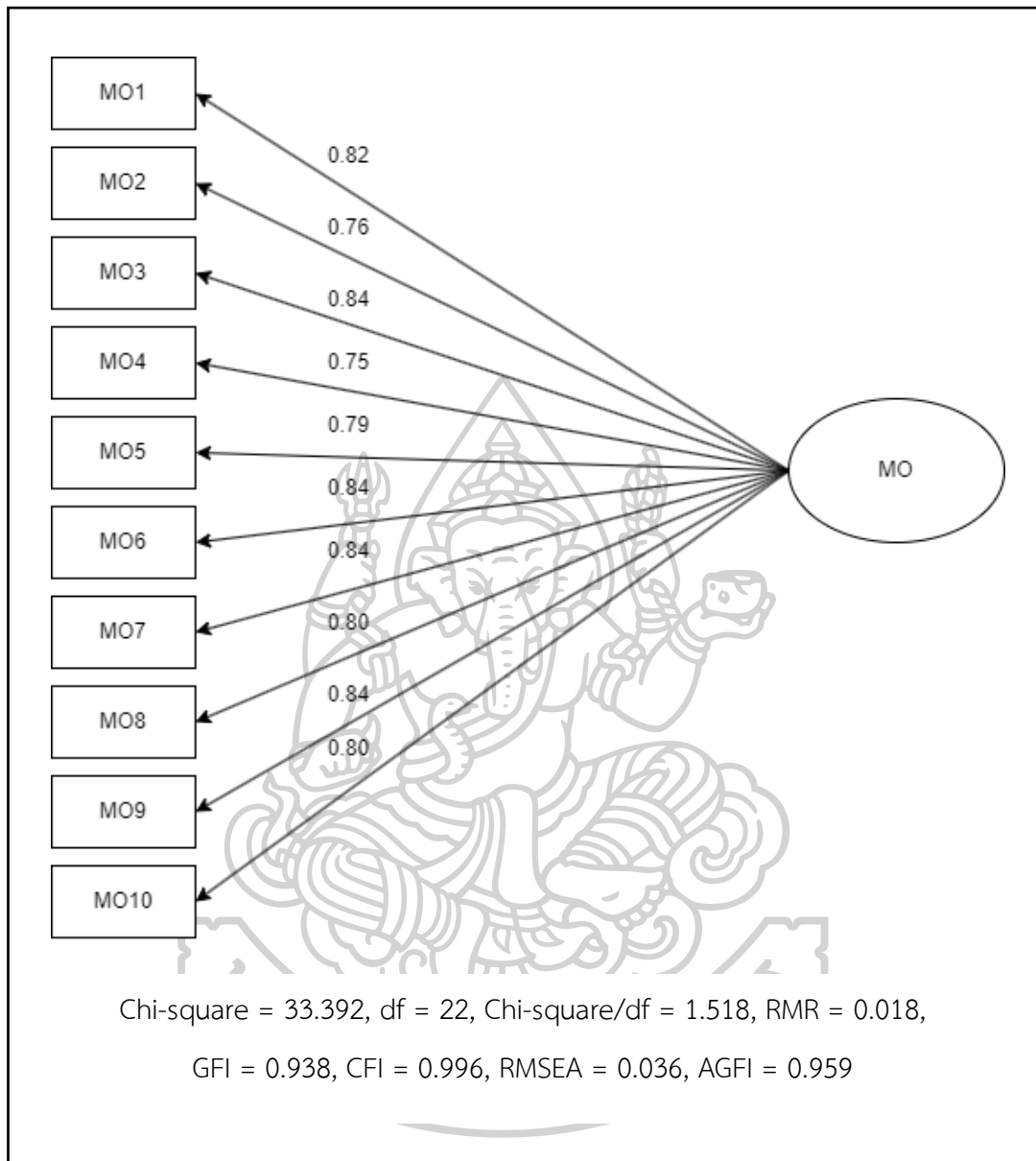
ภาพที่ 8 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จากภาพที่ 8 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 7.164, df = 6, Chi-square/df = 1.194, RMR = 0.012, GFI = 0.994, CFI = 0.999, RMSEA = 0.022 AGFI = 0.979 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนัก องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา		0.624	0.769
1. ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน	0.84		
2. หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	0.82		
3. ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	0.88		
4. ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ	0.71		
5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน	0.88		
6. ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ	0.77		

จากตารางที่ 4 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.88 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.699 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.874 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)

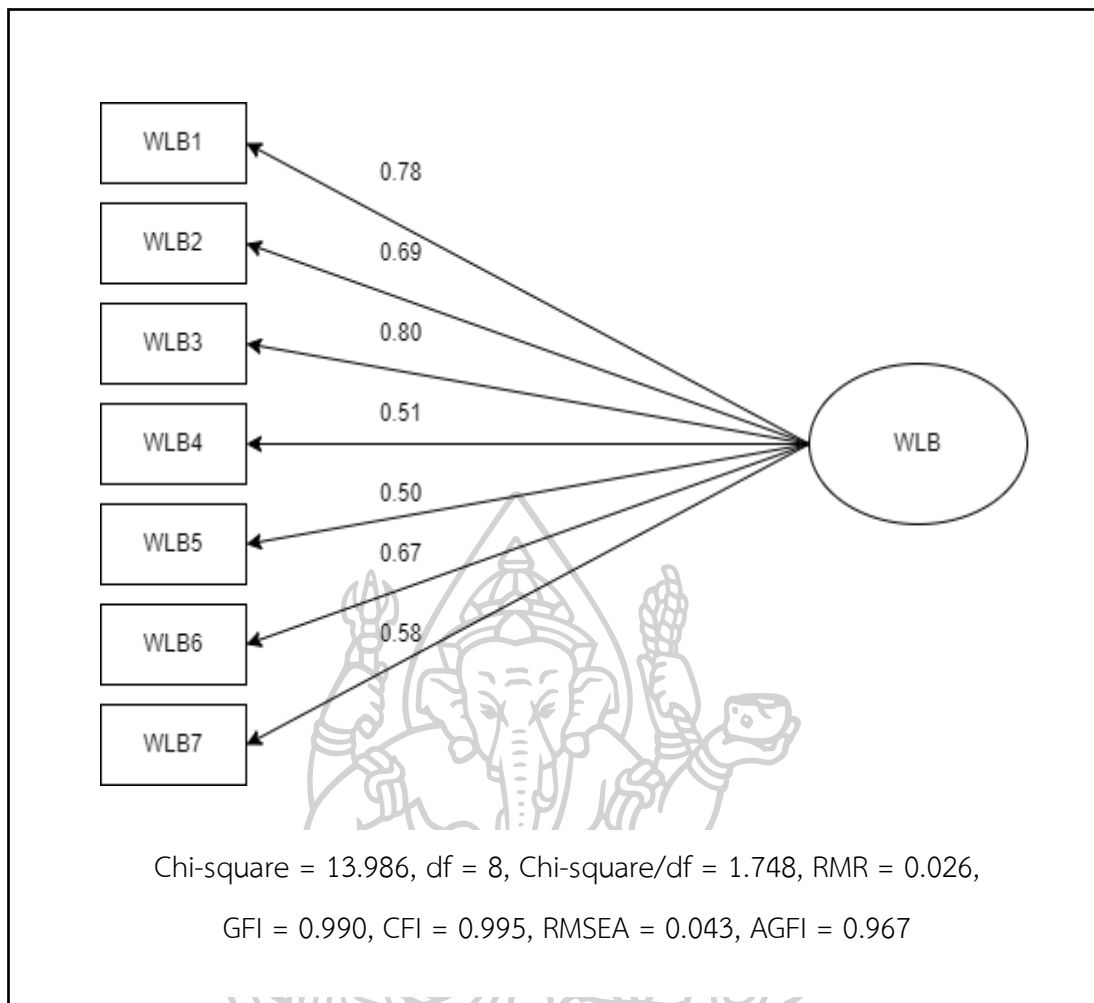


ภาพที่ 9 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน จากภาพที่ 9 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 33.392, df = 22, Chi-square/df = 1.518, RMR = 0.018, GFI = 0.938, CFI = 0.996, RMSEA = 0.036, AGFI = 0.959 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หน้าหน้า องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
<b>แรงจูงใจในการทำงาน</b>		<b>0.652</b>	<b>0.882</b>
1. งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	0.82		
2. ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ	0.76		
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน	0.84		
4. งานของท่านมีความมั่นคง	0.75		
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี	0.79		
6. ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต	0.84		
7. ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	0.84		
8. ท่านมีความภักดีต่อองค์กร	0.80		
9. การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	0.84		
10. หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	0.80		

จากตารางที่ 5 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.75 – 0.84 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.652 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.882 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)



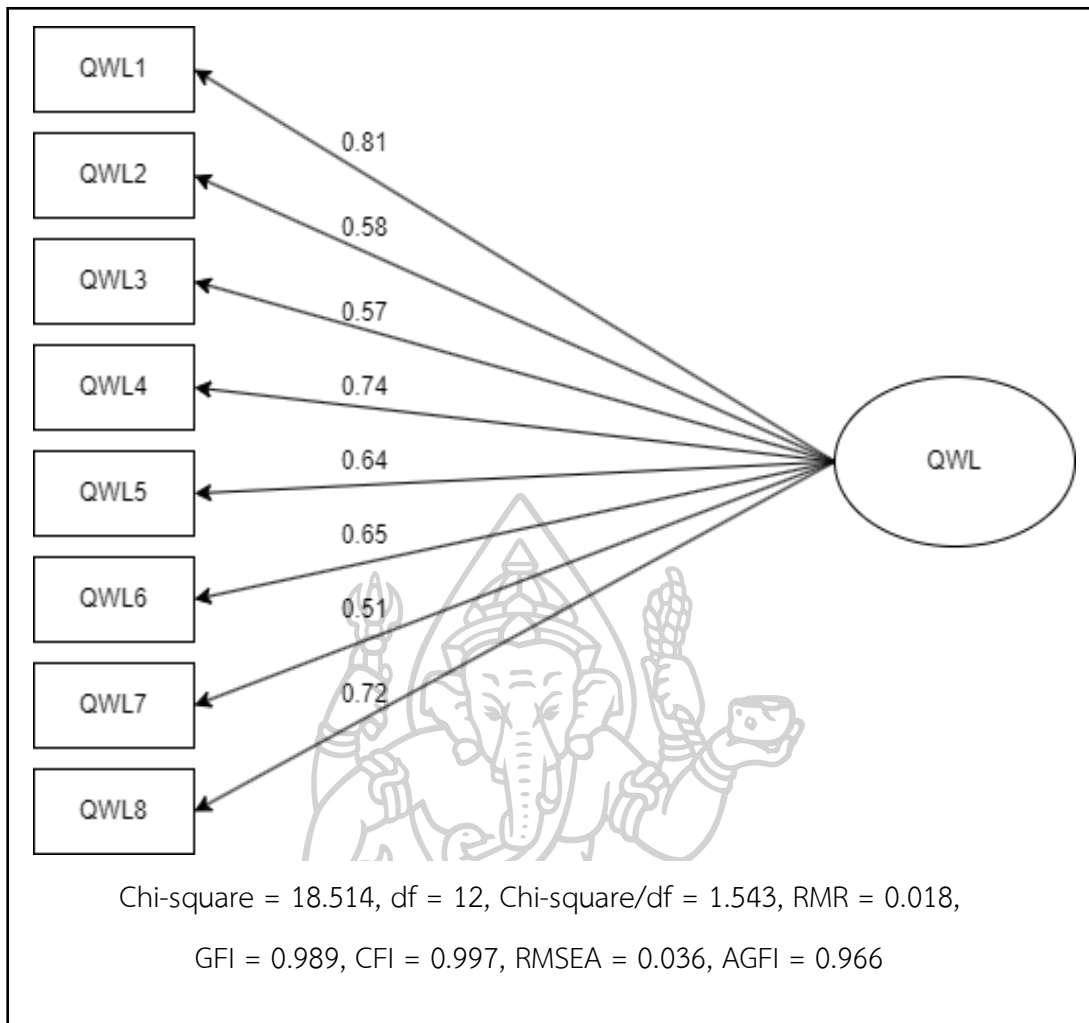
ภาพที่ 10 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากภาพที่ 10 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 13.986, df = 8, Chi-square/df = 1.748, RMR = 0.026, GFI = 0.990, CFI = 0.995, RMSEA = 0.043, AGFI = 0.967 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนัก องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ได้ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>		<b>0.566</b>	<b>0.771</b>
1. การทำงานในองค์กรนี้มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	0.78		
2. ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆ บางครั้งก็เป็นที่มาของความเครียด	0.69		
3. บางครั้งท่านคิดถึงกฎระเบียบในการทำงาน ขณะอยู่ที่บ้าน	0.80		
4. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้	0.51		
5. ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว / เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์	0.50		
6. บางครั้งท่านรู้สึกว่าปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน	0.67		
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน	0.58		

จากตารางที่ 6 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.80 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.566 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.771 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)



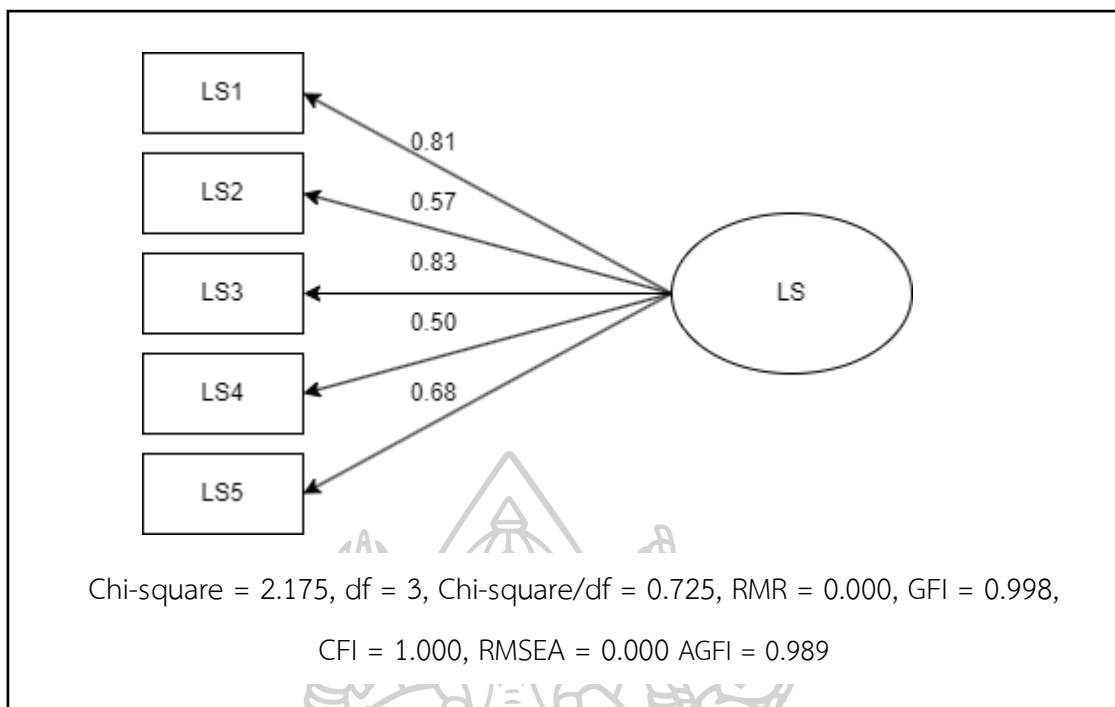
ภาพที่ 11 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน จากภาพที่ 11 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 18.514, df = 12, Chi-square/df = 1.543, RMR = 0.018, GFI = 0.989, CFI = 0.997, RMSEA = 0.036, AGFI = 0.966 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หน้าหน้า องค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่



ตารางที่ 7 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>		<b>0.897</b>	<b>0.636</b>
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	0.81		
2. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	0.58		
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน	0.57		
4. สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	0.74		
5. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	0.64		
6. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.65		
7. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	0.51		
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ	0.72		

จากตารางที่ 7 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.81 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.897 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.636 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)



ภาพที่ 12 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรความพึงพอใจชีวิต

จากภาพที่ 12 พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามดัชนีความสอดคล้องคือ Chi-square = 2.175, df = 3, Chi-square/df = 0.725, RMR = 0.000, GFI = 0.998, CFI = 1.000, RMSEA = 0.000 AGFI = 0.989 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมดและในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจชีวิตสามารถอธิบายรายละเอียดผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจชีวิต

แบบวัด	Standardized loading	AVE	CR
ความพึงพอใจในชีวิต		0.905	0.761
1. ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	0.81		
2. สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก	0.57		
3. ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน	0.83		
4. ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว	0.50		
5. ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย	0.68		

จากตารางที่ 8 ตารางแสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized loadings) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรความพึงพอใจชีวิตน้ำหนักร่องค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.51 – 0.81 และพบว่าค่า Average variance extracted: AVE มีค่า 0.905 และค่า Composite Reliability : CR มีค่า 0.761 ซึ่งทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ทั้งหมด จึงถือว่าองค์ประกอบมีนัยสำคัญเชิงปฏิบัติในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Hair et al., 2010)

### 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยทำการดำเนินการวิจัย โดยเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2564 ถึงเดือนมีนาคม 2566 มีรายละเอียดระยะเวลาการดำเนินงาน ดังตาราง

ตารางที่ 9 แสดงระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการ	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66
1.การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง																
2.การกำหนดปัญหาในการวิจัย		←→														
3.การจัดทำโครงร่างการวิจัย			←→													
4.จัดทำแบบสอบถามในการวิจัย						←→										
5.เก็บข้อมูล							←→									
6.วิเคราะห์ข้อมูล										←→						
7.เขียนรายงานการวิจัย														←→		
8.นำเสนอผลงานวิจัย																←→

### 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form สำหรับแบบสอบถามออนไลน์ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเงื่อนไขในระบบให้พนักงานตอบได้เพียง 1 ครั้ง

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการประชาสัมพันธ์และส่ง URL ของแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ผ่านแอปพลิเคชันสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Line, Facebook เป็นต้น

3.5.3 แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์จะมีคำถามคัดกรอง ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่มีอายุในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งคำถามคัดกรองคือ 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดในช่วงปี พ.ศ. 2521 – 2541 และ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานบริษัทเอกชนฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเขตกรุงเทพมหานคร ถ้า “ใช่” ก็ให้ผู้ตอบทำแบบสอบถามต่อ และถ้า “ไม่ใช่” ก็จะยุติการทำแบบสอบถามทันที

3.5.4 ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมบันทึกข้อมูลทั้งหมดประมาณ 3 เดือน โดยรวบรวมข้อมูลโดยพิจารณาตามประเภทของตัวแปร

3.5.5 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.6 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอน ดังนี้

3.6.1. รวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามอีกครั้ง

3.6.2. วิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.6.3. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงระดับของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งดำเนินการวิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาแยกหมวดหมู่ตามประเภทการวัดตัวแปร และดำเนินการ วิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ โปรแกรม AMOS เพื่อ

วิเคราะห์ความหมาย ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลเป็น 5 ระดับ ตามแบบในการวัดทัศนคติของลิเกิร์ต (Likert Type Scale) อีกทั้งให้ความหมายแต่ละระดับ (Likert, 1967) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.49	ระดับน้อยที่สุด
1.50 – 2.49	ระดับน้อย
2.50 – 3.49	ระดับปานกลาง
3.50 – 4.49	ระดับมาก
4.50 – 5.00	ระดับมากที่สุด

3.6.4 การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองและข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ค่า  $p$  จะต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ค่าดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) คือ อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากตัวแบบก่อนและหลังปรับตัวแบบ กับฟังก์ชันความสอดคล้องก่อนปรับตัวแบบ ค่าดัชนี GFI ต้องมีค่ามากกว่า 0.90 และหากค่าดัชนี GFI ยิ่งมาค่าใกล้ 1 มาเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองนั้นยังมีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มาก
3. ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted goodness-of-fit: AGIF) โดยนำค่า GFI มาปรับแก้ ซึ่งคำนึงถึงขนาดของอิสระ (DF) รวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ค่าโดย AGIF ถ้าหากมีค่าตั้งแต่ 0.9 – 1.0 แสดงว่าตัวแบบนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI ของ Bentler & Bonett (1980) โดยค่า CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 ( $> 0.9$ ) แสดงว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) แบบจำลองต้นแบบที่พัฒนาขึ้นมาควรมีค่าที่สอดคล้องกับแบบจำลองเชิงประจักษ์หรือข้อมูลที่เก็บมาได้จริงมากที่สุด หากสามารถควบคุมข้อมูลที่เก็บจริงไม่ให้มีค่า Error ได้เลยหรือมีค่า Error เป็น 0 จะให้ผลดีที่สุดต่อแบบจำลองที่สร้างขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าดัชนี RMSEA จะต้องมีค่าต่ำกว่า 0.08 ยิ่งค่าดัชนี RMSEA มีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าแบบจำลองนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อย แบบจำลองจึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจเนอเรชันวาย (พ.ศ.2521 - 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากิจการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods) โดยการเก็บข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 410 ตัวอย่าง และตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามโดยการนำมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และ AMOS ในการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยผลการวิเคราะห์จะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและตัวแปรที่ใช้ในการนำเสนอผลการศึกษา ดังนี้

FLX หมายถึง ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

PSS หมายถึง การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

MO หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน

WLB หมายถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

QWL หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน

LS หมายถึง ความพึงพอใจชีวิต

Mean หมายถึง ค่าเฉลี่ย

S.D. หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

p หมายถึง ผลของการทดสอบสมมติฐานมีโอกาสเกิดขึ้นได้เท่าไร

GFI หมายถึง ดัชนีระดับความสอดคล้องกลมกลืน

AGIF หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแล้ว

CFI หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์

RMR หมายถึง ค่ารากของค่าเฉลี่ยยกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

RMRSEA หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง

IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม

TE หมายถึง อิทธิพลรวม

$R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรคือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2521 – 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 10 แสดงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	200	48.78
หญิง	206	50.24
LGBTQ+	4	0.98
2. อายุ		



ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
21 - 27	143	34.88
28 - 34	155	37.80
35 - 44	112	27.32
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	4.63
ปริญญาตรี	342	83.41
สูงกว่าปริญญาตรี	49	11.96
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000 บาท หรือต่ำกว่า	10	2.44
10,001 – 20,000 บาท	71	17.32
20,001 – 40,000 บาท	178	43.41
40,001 – 60,000 บาท	56	13.66
60,001 บาทขึ้นไป	95	23.41
5. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร		
น้อยกว่า 1 ปี	54	13.17
1 – 3 ปี	150	36.58
4 – 6 ปี	117	28.54
7 – 10 ปี	29	7.07
มากกว่า 10 ปี	60	14.63

จากตารางที่ 10 แสดงข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 410 คนพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50.24 เป็นเพศชาย 200 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 และ LGBTQ+ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ด้านอายุ มีอายุ 21-27 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 อายุ 28-34 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 อายุ 35-44 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 27.32 ด้านระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 ปริญญาตรี จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 83.41 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.66 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน

95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.17 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 28.54 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 7-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มากกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของแต่ละตัวแปรที่ศึกษา

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 410 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ประกอบด้วย ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน	3.283	1.173	ปานกลาง
2. ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่นๆในการทำงาน	3.288	0.933	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ	3.305	1.118	ปานกลาง
4. ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น	3.429	0.987	ปานกลาง
5. องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	3.488	1.189	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.359</b>	<b>1.087</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.359 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.933 - 1.189 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการ

กระจายใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.283 (S.D. 1.173) อยู่ในระดับปานกลาง, “ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่นๆในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.288 (S.D. 0.933) อยู่ในระดับปานกลาง, “เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.305 (S.D. 1.118) อยู่ในระดับปานกลาง, “ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.429 (S.D. 0.987) อยู่ในระดับปานกลาง และ “องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.488 (S.D. 1.189) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 แสดงระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน	3.393	1.193	ปานกลาง
2. หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.451	0.951	ปานกลาง
3. ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.324	1.092	ปานกลาง
4. ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ	3.461	1.042	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน	3.354	1.081	ปานกลาง
6. ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ	3.490	1.033	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.412</b>	<b>1.068</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.412 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.951- 1.193 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.393 (S.D. 1.193) อยู่ในระดับปานกลาง, “หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.451 (S.D. 0.951) อยู่ในระดับปานกลาง, “ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.324 (S.D. 1.092) อยู่ในระดับปานกลาง, “ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.461

(S.D. 1.042) อยู่ในระดับปานกลาง, “ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.354 (S.D. 1.081) อยู่ในระดับปานกลาง, “ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.490 (S.D. 1.033) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 13 แสดงระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	3.337	1.168	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ	3.439	0.900	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน	3.334	1.055	ปานกลาง
4. งานของท่านมีความมั่นคง	3.427	0.972	ปานกลาง
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี	3.310	1.094	ปานกลาง
6. ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต	3.402	1.031	ปานกลาง
7. ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	3.359	1.093	ปานกลาง
8. ท่านมีความรักดีต่อองค์กร	3.351	1.027	ปานกลาง
9. การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.383	1.073	ปานกลาง
10. หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.385	1.053	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.373</b>	<b>1.048</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.373 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.900-1.168 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.337 (S.D. 1.168) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.439 (S.D. 0.900) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.334 (S.D. 1.055) อยู่ในระดับปานกลาง “งานของท่านมีความมั่นคง” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.427 (S.D. 0.972) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.310 (S.D. 1.094) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.402 (S.D. 1.031) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน” มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.359 (S.D. 1.093) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านมีความรักดีต่อองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.351 (S.D. 1.027) อยู่ในระดับปานกลาง “การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.383 (S.D. 1.073) อยู่ในระดับปานกลาง “หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.385 (S.D. 1.053) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 14 แสดงระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานในองค์กรนี้มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	2.817	1.250	ปานกลาง
2. ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆ บางครั้งก็เป็นที่มาของความเครียด	3.224	0.963	ปานกลาง
3. บางครั้งท่านคิดถึงกฎระเบียบในการทำงาน ขณะอยู่ที่บ้าน	2.883	1.045	ปานกลาง
4. ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้	3.295	0.940	ปานกลาง
5. ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว / เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์	3.307	1.180	ปานกลาง
6. บางครั้งท่านรู้สึกว่าปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน	2.990	1.028	ปานกลาง
7. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน	3.295	1.131	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.116</b>	<b>1.099</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.116 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.940-1.250 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “การทำงานในองค์กรนี้มี

ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.817 (S.D. 1.250) อยู่ในระดับปานกลาง “ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆบางครั้งก็เป็นที่มาของความเครียด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.224 (S.D. 1.250) อยู่ในระดับปานกลาง “บางครั้งท่านคิดเกี่ยวกับกฎระเบียบในการทำงานขณะอยู่ที่บ้าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.883 (S.D. 1.045) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.295 (S.D. 0.940) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้ใช้เวลาอยู่กับครอบครัว /เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.307 (S.D. 1.180) อยู่ในระดับปานกลาง “บางครั้งท่านรู้สึกว่ปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.990 (S.D. 1.028) อยู่ในระดับปานกลาง “สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.295 (S.D. 1.131) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 15 แสดงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3.222	1.165	ปานกลาง
2. ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	3.307	0.942	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน	3.305	1.089	ปานกลาง
4. สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.476	0.972	ปานกลาง
5. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3.293	1.146	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.344	0.947	ปานกลาง
7. ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3.122	1.145	ปานกลาง
8. ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ	3.488	0.994	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.320</b>	<b>1.059</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.320 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.942-1.165 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจายใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.222 (S.D. 1.165) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี” ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.307 (S.D. 0.942) อยู่ในระดับปานกลาง “สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.305 (S.D. 1.089) อยู่ในระดับปานกลาง “สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.476 (S.D. 0.972) อยู่ในระดับปานกลาง “องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.293 (S.D. 1.146) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.344 (S.D. 0.947) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.122 (S.D. 1.145) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.488 (S.D. 0.994) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 16 แสดงระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจชีวิต

ความพึงพอใจในชีวิต	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	3.129	1.115	ปานกลาง
2. สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก	3.266	0.868	ปานกลาง
3. ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน	3.139	1.096	ปานกลาง
4. ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว	3.110	0.959	ปานกลาง
5. ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย	2.959	1.088	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.120</b>	<b>1.033</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจชีวิตในภาพรวมว่าระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.120 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าอยู่ระหว่าง 0.868-1.115 แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีการกระจาย

ใกล้เคียงกัน จากการคำนวณพบว่า ข้อคำถาม “ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.129 (S.D. 1.115) อยู่ในระดับปานกลาง “สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.266 (S.D. 0.868) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.139 (S.D. 1.096) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.110 (S.D. 0.959) อยู่ในระดับปานกลาง “ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย” ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.959 (S.D. 1.088) อยู่ในระดับปานกลาง

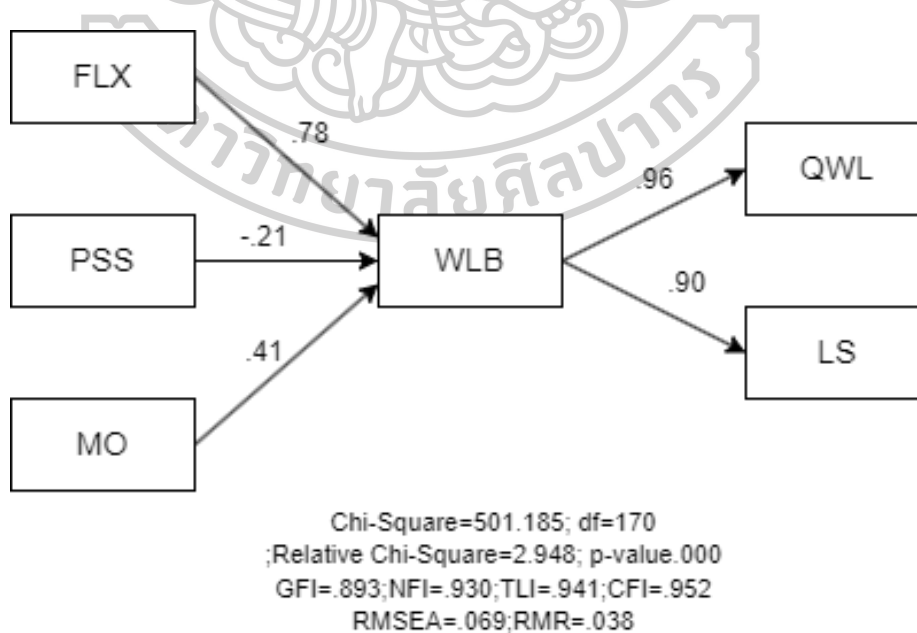
#### 4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน 410 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์หัตถิพล (Path analysis)

##### 4.3.1 แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

จากการการวิเคราะห์หัตถิพลความสอดคล้องของแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแสดงรายละเอียดดังภาพที่

13



ภาพที่ 13 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ของแบบจำลองสมการโครงสร้าง



จากการวิเคราะห์กรอบแนวคิดตามสมมติฐาน (Hypothesized Model) ก่อนการปรับแบบจำลองค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่า 438.886, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์(Relative Chi-Square) มีค่า 62.698, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่า 0.853, ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) มีค่า 0.104 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่า 0.388 ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ทุกค่า โดยหลังจากการปรับแบบจำลอง พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) มีค่า 501.185, ค่าไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-Square) มีค่า 2.948, ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มีค่า 0.952, ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) มีค่า 0.038 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) มีค่า 0.069 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทุกค่า ซึ่งสามารถสรุปผลการเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับใหม่ (Modified Model)

ค่าความสอดคล้อง	เกณฑ์พิจารณา	ก่อนปรับแบบจำลอง		หลังปรับแบบจำลอง	
		ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง	ค่าสถิติ	ความสอดคล้อง
Chi-square	$p\text{-value} > 0.05$	438.886	ไม่สอดคล้อง	501.185	สอดคล้อง
Relative Chi-Square	$< 3.00$	62.698	ไม่สอดคล้อง	2.984	สอดคล้อง
NFI	$> 0.90$	0.749	ไม่สอดคล้อง	0.930	สอดคล้อง
TLI	$> 0.90$	0.246	ไม่สอดคล้อง	0.941	สอดคล้อง
CFI	$> 0.90$	0.853	ไม่สอดคล้อง	0.952	สอดคล้อง
RMR	$< 0.05$	0.104	ไม่สอดคล้อง	0.038	สอดคล้อง
RMSEA	$< 0.08$	0.388	ไม่สอดคล้อง	0.069	สอดคล้อง

#### 4.4.2 การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

Hypothesis	(เส้นทาง) Path	$\beta$	t-Vale	ผลการวิเคราะห์
H1	FLX -> WLB	0.775***	6.176	ยอมรับสมมติฐาน
H2	PSS -> WLB	-0.207	-0.735	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
H3	MO -> WLB	0.414*	1.993	ยอมรับสมมติฐาน
H4	WLB -> QWL	0.897***	19.978	ยอมรับสมมติฐาน
H5	WLB -> LS	0.958***	15.367	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: \* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $p < 0.05$ ) ( $1.96 \leq t\text{-value} < 2.576$ ), \*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $p < 0.01$ ) ( $t\text{-value} \geq 2.576$ ), \*\*\* หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ( $p < 0.001$ ) ( $t\text{-value} \geq 3.291$ )

**สมมติฐานที่ 1 :** จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.775 และค่า  $t = 6.176$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

**สมมติฐานที่ 2 :** จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = -0.207 และค่า  $t = -0.735$  จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2

**สมมติฐานที่ 3 :** จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.414 และค่า  $t = 1.993$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

**สมมติฐานที่ 4 :** จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.897 และค่า  $t = 19.978$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4

**สมมติฐานที่ 5 :** จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.958 และค่า  $t = 15.367$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

#### 4.4.3 สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง

ตัวแปร ภายนอก	WLB			QWL			LS		
	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
FLX	0.775	0.775		TE	DE	IE	0.696		0.160
PSS	-0.207	-0.207		0.743		0.743	-0.186		-0.186
MO	0.414	0.414		-0.198		-0.198	0.371		0.371
WLB				0.397		0.397	0.897	0.897	
R <sup>2</sup>	0.911			0.918			0.805		

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียดดังนี้ 1) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีค่าเท่ากับ 0.755, -0.207 และ 0.414 ตามลำดับ นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.897 และ 0.958 ตามลำดับ 2) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในชีวิต (LS) มีค่าเท่ากับ 0.696, -0.186 และ 0.371 ตามลำดับ และระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.743, -0.198 และ 0.397 ตามลำดับ และ 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.805 และ 0.981 ตามลำดับ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยกำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 410 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีช่วงอายุเจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดช่วงปี พ.ศ.2521 - 2541) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ในการประมาณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 410 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 50.24 เป็นเพศชาย 200 คน คิดเป็นร้อยละ 48.78 และ LGBTQ+ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98 ด้านอายุ มีอายุ 21-27 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 อายุ 28-34 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 อายุ 35-44 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 27.32 ด้านระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 ปริญญาตรี จำนวน 342 คน คิดเป็นร้อยละ 83.41 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 11.96 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาทหรือต่ำกว่า จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 13.66 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 23.41 และระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.17 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 1-3 ปี จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 36.58 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 4-6 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 28.54 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 7-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.07 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มากกว่า 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 14.63

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปรในการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น	3.359	1.087	ปานกลาง
การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.412	1.068	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน	3.373	1.048	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.116	1.099	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.320	1.059	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต	3.120	1.033	ปานกลาง

### 5.1.1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

ระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.359 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.488 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.429 อยู่ในระดับปานกลาง และ “เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.305 อยู่ในระดับปานกลาง , ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นคือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร อีกทั้งยังมีข้อกำหนดในการทำงานไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่นและเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงาน โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anderson and Kellihier (2009) ได้กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีความยืดหยุ่นมีความมุ่งมั่นในองค์กรในระดับที่สูงขึ้นซึ่งแสดงให้เห็นความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผลงานส่วนตัวของพวกเขา มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร พวกเขารู้สึกมุ่งมั่นและภักดีต่อนายจ้างมากขึ้น เนื่องจากระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นช่วยให้แต่ละคนสามารถตอบสนองความต้องการได้ ความมุ่งมั่นที่เพิ่มขึ้นของพนักงานที่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบนั้นได้รับการชื่นชมจากนายจ้างและเพื่อนร่วมงานด้วยเช่นกัน

### 5.1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.412 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.490 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.461 อยู่ในระดับปานกลาง และ “หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.451 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา คือ ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และ หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการ โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Malaeb (2021) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การรับรู้ความสามารถของตนเองและความตั้งใจในการลาออก การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาช่วยลดระดับความเหนื่อยหน่ายและความตั้งใจในการลาออกได้อย่างมาก ยิ่งเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูงเท่าใด พวกเขาก็ก็นพบกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานน้อยลง

### 5.1.3 แรงจูงใจในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.373 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.385 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.383 อยู่ในระดับปานกลาง และ “ท่านมีความภักดีต่อองค์กร” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.351 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงาน คือ หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีนโยบายที่เหมาะสมทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และ มีความภักดีต่อองค์กร โดยการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tovmasyan and Minasyan (2020) กล่าวว่า นโยบายแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งผลลัพธ์มีความสำคัญทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ อาจเป็น

ประโยชน์สำหรับองค์กรในการปรับปรุงนโยบายแรงจูงใจในการทำงานโดยการเปลี่ยนแปลงปัญหาที่มีอยู่

#### 5.1.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.116 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว /เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.307 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.295 อยู่ในระดับปานกลาง และ “สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.295 อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ได้ใช้เวลากับครอบครัว เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้ และสมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงานและให้การสนับสนุนในขณะที่งานจากที่บ้าน โดยผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cao, Liu, Wu et al.(2020) ได้กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานการเติบโตอย่างน่าอัศจรรย์การวิจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับชีวิต และการริเริ่มโครงการสมดุลชีวิตและการทำงานในระดับองค์กรปัจจุบัน เนื่องจากผลประโยชน์ที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับในวงกว้าง ผลประโยชน์เหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงด้านสังคมและจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงด้านเศรษฐกิจด้วยและนั่นเป็นเหตุผลหลักกว่าทำไมองค์กรระดับโลกจึงใช้ประโยชน์จากโครงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไร นอกเหนือจากการดึงดูดให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น

#### 5.1.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.320 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ “ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.488 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.305 อยู่ในระดับปานกลาง และ “ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่

สูงขึ้น” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.344 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัย Singh and Srivastav (2012) กล่าวว่า เป็นการเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วยประสิทธิภาพขององค์กรและปัจเจกบุคคลในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรรวมถึงประสิทธิภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ประสิทธิภาพองค์กรได้รับการปรับปรุงผ่านสภาพการทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์กร การลดต้นทุน และปรับปรุงความสามารถในการผลิตของผลิตภัณฑ์ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละบุคคลได้รับการปรับปรุงและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะในที่ทำงาน

#### 5.1.6 ความพึงพอใจในชีวิต

ระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจชีวิตในภาพรวมว่า ระดับความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.120 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ “สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.266 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ “ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.139 อยู่ในระดับปานกลาง และ “ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.129 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ โดยทั้ง 3 ข้อ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นของความพึงพอใจในชีวิต คือ สภาพความเป็นอยู่ดีมาก พึงพอใจกับชีวิต และในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติ โดยผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Veenhoven (1996) อธิบายว่า ความพึงพอใจในชีวิตคือความผาสุกทางอัตวิสัยและความสุข ข้อคืออย่างหนึ่งของการใช้ความพึงพอใจในชีวิตแต่ไม่ใช่ความสุขเพราะเป็นการเน้นย้ำถึงลักษณะเฉพาะของแนวคิด นอกจากนี้ความพึงพอใจในชีวิตยังอธิบายเป็นการประเมินชีวิตทั้งหมดอีกด้วย ซึ่งอาจจะไม่ได้หมายถึงความรู้สึกในปัจจุบันหรืออาการทางจิตเท่านั้น ดังนั้นจึงเหมาะที่จะใช้คำว่า ความพึงพอใจในชีวิต มากกว่าคำว่าความอยู่ดีมีสุขส่วนตัว



### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานและสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM)

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โดยทำการทดสอบสมมติฐาน 5 สมมติฐาน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลของการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า พบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.775 และค่า  $t = 6.176$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 เนื่องจากเป็นงานวิจัยได้ทำการสำรวจช่วงเดือนกรกฎาคมปี 2565 เป็นช่วงที่สถานการณ์การระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมทั่วโลกมีแนวโน้มดีขึ้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในประเทศไทยที่มีแนวโน้มดีขึ้น อีกทั้งบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครบางแห่งมีการปรับนโยบายการ Work from Anywhere เป็นการทำงานแบบ Hybrid ทำให้ผลการวิจัยพบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่องค์กรมีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร อีกทั้งยังมีข้อกำหนดในการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและไม่เข้มงวดและเพื่อนร่วมงานได้ให้การช่วยเหลือ

ในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Gudep (2019) เรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์ของความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานที่ยืดหยุ่น ความมุ่งมั่นขององค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงาน สำหรับเจ้าหน้าที่การสอนในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่ามีระบบงานที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและการศึกษาของ Tennakoon & Senarathne (2020) เรื่อง การตรวจสอบปัจจัยกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานข้อมูลเชิงลึกจากพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในประเทศศรีลังกา จากการทดสอบเปิดเผยว่าความยืดหยุ่นและเสรีภาพของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญของเจนเนอเรชั่นวาย จากการศึกษาการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันปัจจัยการกำหนดความสมดุลของชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้การค้นพบนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความสมดุลของชีวิตและการทำงานสำหรับเจนเนอเรชั่นวายในของประเทศศรีลังกาได้อีกด้วย

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = -0.207 และค่า  $t = -0.735$  จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ซึ่งแสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานไม่ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ ไม่ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และหัวหน้างานไม่ได้เอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากการตั้งสมมติฐานของผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานจากการรวบรวมงานวิจัยต่างๆที่อยู่ในสถานการณ์ปกติ ซึ่งในขณะนั้นรัฐบาลไทยได้ประกาศพรก.ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมสถานการณ์การระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือ Covid-19 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 เป็นต้นไป ทำให้บางบริษัทได้มีนโยบายปรับการทำงานเป็นแบบ Work From Home ทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานลดลง จึงทำให้ไม่เกิดการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า อีกทั้งผู้วิจัยได้มีการเก็บตัวอย่างงานวิจัยในช่วงปลายของการแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา 19 (COVID-19) แล้วนั้นทำให้บริบทของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามผลการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการศึกษา Lamprinou et al. (2021) เรื่อง ผลกระทบของการเป็นผู้นำและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างานต่อความเหนื่อยหน่ายของงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในยุคของการทำงานทางไกลและการแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโคโรนา-19 (COVID) พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับทั้งผู้ทำงานทางไกลและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ทำงานทางไกล อย่างไรก็ตาม การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ใช่กลไกที่จะสามารถเชื่อมโยงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงานที่ทำงานทางไกลหรือคนที่ไม่ได้ทำงานทางไกล

**สมมติฐานที่ 3** แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่รู้สึกซาบซึ้งถึงคุณค่าของงาน อีกทั้งงานยังมีความมั่นคงและยังได้รับโอกาสในการเติบโตด้านหน้าที่การงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.414 และค่า  $t = 1.993$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 แสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีหัวหน้างานที่ความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน หัวหน้างานมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลทำให้มีความภักดีต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Manivannan (2019) เรื่อง ผลของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และผลกระทบต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการซื้อป้องกัน พบว่า การวิจัยครั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น ความต้องการงานในปริมาณสูง การส่งงานตรงเวลา ความผันผวนของค่าจ้าง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Mohamad et al. (2021) เรื่อง ผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ไม่ใช่พนักงานวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในมาเลเซีย พบว่า การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นมุมมองของชีวิตพนักงานแต่ละคน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลต่อทุกมุมมองของชีวิต ทั้งทางอารมณ์หรือจิตใจ นอกจากนี้ยังพิจารณาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Ciuffo (2021) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตกับแรงจูงใจที่แท้จริง พบว่า นักวิจัยได้ระบุความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน

กับความสมดุลระหว่างงานและชีวิต แรงจูงใจในการทำงานมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แท้จริง

**สมมติฐานที่ 4** ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.897 และค่า  $t = 19.978$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 แสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลากับครอบครัว หรือกับเพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้ และ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงานและให้การสนับสนุนในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่าความสมดุลชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างและความสมดุลชีวิตกับการทำงานด้าน การเงิน และด้านสติปัญญาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทก่อสร้างในภาพรวม นอกจากนี้ยังมีการศึกษาของ สรวาลี แสงแสง (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย พบว่า ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

**สมมติฐานที่ 5** ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $\beta$ ) = 0.958 และค่า  $t = 15.367$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.001$ ) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5 แสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพความเป็นอยู่ดีมีมาก มีความพอใจกับชีวิตในหลายๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติที่ตนเองวางไว้ แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Pizarro & Arman (2021) เรื่อง ผลกระทบของการปรับตัวและอัตลักษณ์ทางเพศกับสมดุลชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ความพึงพอใจในชีวิตในการเปรียบเทียบของสหราชอาณาจักรและสเปน ผลการวิจัยระบุว่าสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่

แตกต่างกัน ผลลัพธ์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตอาจนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์ที่ดีขึ้นในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Tavassoli (2018) เรื่อง การศึกษาระดับชาติเกี่ยวกับอนาคตและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในอิหร่าน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสมดุลชีวิตและงานกับความพึงพอใจในชีวิต พนักงานที่สามารถสร้างสมดุลให้กับทุกบทบาทในชีวิตได้ จะได้รับความพึงพอใจในชีวิตที่สูงขึ้นและมีความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรน้อยลง นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสภาพการทำงานและครอบครัว และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kumar & Chaturvedi (2018) เรื่อง การศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ความเครียด และความพึงพอใจในชีวิตของผู้สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรม การใกล้เคียงบทบาทของการรับรู้สมดุลในชีวิตการทำงาน การศึกษา พบว่า ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในชีวิตนั้นส่วนหนึ่งมาจากการทำงานและสมดุลในชีวิตการทำงาน

## 5.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ด้าน ได้แก่

### ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1. ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการศึกษาพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 6 ตัวแปร คือระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต

2. ทราบถึงอิทธิพลระหว่างระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชน

3. ทราบถึงระดับความคิดเห็นและความสำคัญของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชน

### ประโยชน์ในเชิงบริหารจัดการ

1. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของของพนักงาน และเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในชีวิตให้แก่พนักงานต่อไป
2. ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนทำให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
3. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและพบกับความพึงพอใจในชีวิต

### 5.3 ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### ข้อจำกัดการวิจัย

1. มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องแสวงหาและอาศัยพฤติกรรมของพนักงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ
2. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลากหลายงานและจากนักวิจัยที่เคยศึกษา เอาไว้หลาย ๆ ท่าน แต่กระนั้นก็ได้เลือกเฉพาะตัวแปรต้นบางตัวที่ผู้ศึกษามีความสนใจเท่านั้น ซึ่งในนี้มี 6 ตัว แปร ดังที่ได้ระบุไว้ในตัวงานข้างต้น มาเพื่อทำการศึกษา ซึ่งผู้สนใจอาจได้ลองทำการศึกษาที่คล้ายกัน แต่เปลี่ยนตัวแปรต้นไปเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต่างออกไป อาจเป็นการขยายประโยชน์ให้กว้างขึ้นได้
3. เนื่องจากการเก็บข้อมูลเป็นช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อโรคไวรัสโควิด 19 ทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จากการพัฒนาสมมติฐานที่มาจากแนวคิดและทฤษฎี เพราะสถานการณ์มีความแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ที่มีผลต่อตัวแปรด้านบวกอื่น ๆ และสำรวจข้อมูลจากพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันอื่น เพื่อเป็นการวางแนวทางในการดำรงรักษาบุคลากร
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและเอกชนว่าสามารถมีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไร



## รายการอ้างอิง

- Aliasah, M. W. S., Abdullah, Z., & Shafee, S. (2020). The impact of the work-life balance on work motivation among the non-academic employees of public higher learning institutions in Malaysia. *The Malaysian Journal of Social Administration*, 14(2), 1-18.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376.
- Allvin, M., Aronsson, G., Hagström, T., Johansson, G., & Lundberg, U. (2011). *Work without boundaries: Psychological perspectives on the new working life*. John Wiley & Sons.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2009). Flexible working and engagement: The importance of choice. *Strategic HR Review*.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (2005). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. In *Citation Classics from Social Indicators Research* (pp. 75-100). Springer.
- Arts, S. E., Kerkstra, A., van der Zee, J., & Abu-Saad, H. H. (2001). Quality of working life and workload in home help services: A review of the literature a proposal for a research model. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(1), 12-24.
- Asaari, M., Desa, N. M., & Subramaniam, L. (2019). Influence of salary, promotion, and recognition toward work motivation among government trade agency employees. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 48-59.
- Astakhova, M. N. (2016). Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the US and Japan. *Journal of Business Research*, 69(2), 956-963.
- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.



- Bedeian, A. G., Ferris, G. R., & Kacmar, K. M. (1992). Age, tenure, and job satisfaction: A tale of two perspectives. *Journal of Vocational behavior*, 40(1), 33-48.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Bernarto, I., Bachtiar, D., Sudibjo, N., Suryawan, I. N., Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from Indonesian teachers.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7(4), 452-457.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological methods & research*, 21(2), 230-258.
- Buchbinder, S. B., Shanks, N. H., & Kite, B. J. (2019). *Introduction to health care management*. Jones & Bartlett Learning.
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., & Jiang, Z. (2020). Work-family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1443.
- Cashman, H. R., & Williams, A. M. (2008). Introduction: Accomplishing identity in bilingual interaction.
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.
- Chami-Malaeb, R. (2021). Relationship of perceived supervisor support, self-efficacy and turnover intention, the mediating role of burnout. *Personnel Review*.
- Choi, S., Cheong, K. K., & Feinberg, R. A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of call centers. *Managing Service Quality: An International Journal*.
- Christensen PhD, K. (2011). Alfred P. Sloan Foundation's National Initiative on Workplace Flexibility.

- Chuang, A., Shen, C. T., & Judge, T. A. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person–Environment Fit: The Perceived Person–Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied psychology, 65*(1), 66-98.
- Ciarniene, R., & Vienazindiene, M. (2018). Flexible work arrangements from generation and gender perspectives: Evidence from Lithuania. *Engineering Economics, 29*(1), 84-92.
- Cigularov, K. P. (2008). *Achievement motivation in Bulgaria and the United States: A cross-country comparison*. Colorado State University.
- Ciufo, J. A. (2021). *The Relationship Between Work-Life Balance and Intrinsic Motivation* [Adler University].
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations, 53*(6), 747-770.
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of occupational and Organizational Psychology, 85*(2), 277-299.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika, 16*(3), 297-334.
- Dargahi, H., & Yazdi, M. S. (2007). Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' clinical laboratories employees. *Pakistan Journal of Medical Sciences, 23*(4), 630.
- Dawley, D., Houghton, J. D., & Bucklew, N. S. (2010). Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit. *The Journal of social psychology, 150*(3), 238-257.
- DeConinck, J., DeConinck, M. B., & Lockwood, F. (2015). Influence of job fit, perceived support, and organizational identification in the sales force: An analysis of antecedents and outcomes. *Archives of Business Research, 3*(5).
- Dettmers, J., & Bredehöft, F. (2020). The ambivalence of job autonomy and the role of job design demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(1).

- Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A., & Siguaw, J. A. (2000). *Introducing LISREL: A guide for the uninitiated*. Sage.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276.
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS quarterly*, 453-461.
- Dollarhide, C. T., & Miller, G. M. (2006). Supervision for preparation and practice of school counselors: Pathways to excellence. *Counselor Education and Supervision*, 45(4), 242-252.
- Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M. H., & Ghahremani, L. (2020). The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support. *Current Psychology*, 1-9.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Entraining. (2021). คน Gen Y คืออะไร ทำไม่องค์กรต่างๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก [www.entaining.net/article/คน-Gen-Y-คืออะไร-ทำไม่องค์กรต่างๆ-ควรต้องเจียระไนคน-Gen-Y](http://www.entaining.net/article/คน-Gen-Y-คืออะไร-ทำไม่องค์กรต่างๆ-ควรต้องเจียระไนคน-Gen-Y).
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.
- Feuer, D. (1989). Quality of work life: a cure for all ills. *Training: The Magazine of Human Resources Development*, 26(4), 65-66.
- Fry, R. (2018). Millennials are the largest generation in the US labor force.
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38-42.
- Gordon, S., Adler, H., Day, J., & Sydnor, S. (2019). Perceived supervisor support: A study of select-service hotel employees. *Journal of hospitality and Tourism Management*, 38, 82-90.

- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In *Employee health, coping and methodologies*. Emerald Group Publishing Limited.
- Gudep, V. K. (2019). An empirical study of the relationships between the flexible work systems (fws), organizational commitment (oc), work life balance (wlb) and job satisfaction (js) for the teaching staff in the united arab emirates (uae). *International Journal of Management*, 10(5).
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work–life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324.
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261-282.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Pearson Education.  
<https://books.google.co.th/books?id=SLRPLgAACAAJ>
- Hatane, S. E., Emerson, B., Soesanto, O., Gunawan, R. A., & Semuel, H. (2021). Accounting students' perceptions of work–life balance, accounting career image and intention to pursue accounting careers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 469-479.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- Hinds, P. J., & Mortensen, M. (2005). Understanding conflict in geographically distributed teams: The moderating effects of shared identity, shared context, and spontaneous communication. *Organization science*, 16(3), 290-307.

- Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1998). Correlation: A measure of relationship. *Applied statistics for the behavioral sciences*, 4(1), 105-131.
- Höge, T., & Hornung, S. (2015). Perceived flexibility requirements: Exploring mediating mechanisms in positive and negative effects on worker well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 407-430.
- Hrzone. (2022). *What is Flexible Working?* เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-flexible-working>.
- Hsieh, H.-L. (2012). Building employees' organizational commitment with LMX: The mediating role of supervisor support. *Global Journal of Engineering Education*, 14(3), 250-255.
- Hudson, H. (2005). The case for work/life balance: Closing the gap between policy and practice. *Hudson Global Resources (Aust.) Pty Ltd*, 36.
- Janes, P., & Wisnom, M. (2011). Changes in tourism industry quality of work life practices. *Journal of Tourism Insights*, 1(1), 13.
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149-163.
- JobDB. (2021). การทำงานแบบยืดหยุ่น (*Flexible working*) เทรนด์การทำงานตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ของบริษัทควรรู้ เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/flexible-working>.
- Johari, J., Tan, F. Y., & Zulkarnain, Z. I. T. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*.
- Jorgensen-Blackman, E. L. R. (2008). *Management level females' perceptions regarding organizational support and Propensity to Leave in professional male sport organizations*. The University of New Mexico.
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2020). Enhancing job satisfaction through work-family enrichment and perceived supervisor support: the case of Australian social workers. *Personnel Review*.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(3), 323-327.

- Khalid, A., & Rathore, K. (2018). MEDIATING EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON WORK MOTIVATION OF POST-GRADUATE TRAINEE DOCTORS IN PUBLIC SECTOR HOSPITALS. *Pakistan Economic and Social Review*, 56(1), 93-119.
- Kim, S., Kim, Y., Lim, S.-S., Ryoo, J.-H., & Yoon, J.-H. (2019). Long commute time and sleep problems with gender difference in work–life balance: A cross-sectional study of more than 25,000 workers. *Safety and health at work*, 10(4), 470-475.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In: na.
- Kocman, A., & Weber, G. (2018). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22.
- König, S., Langhauser, M., Cesinger, B., & Leicht, R. (2012). Subjective success in an entrepreneurial career—The case of work-life-balance: Results from a large scale survey in Germany. Babson College Entrepreneurship Research Conference, Babson College, Wellesley,
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring perceived supervisory and organizational support. *Educational and psychological Measurement*, 48(4), 1075-1079.
- Kotzé, T. (2005). The nature and development of the construct " quality of work life". *Acta academica*, 37(2), 96-122.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The intensification of job demands scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 898-913.
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2018). An empirical study of social support, stress and life satisfaction among engineering graduates: mediating role of perceived

- work/study life balance. *International Journal of Happiness and Development*, 4(1), 25-39.
- Kuranga, M. O. (2021). *Work-Life Balance and Performance of Women Entrepreneurs in the Informal Sector of South-West, Nigeria* Kwara State University (Nigeria)].
- Lam, K.-S. (2021). Two of three Hong Kong office staff want to keep working from home, boding ill for demand in the world's most expensive office market. *South China Morning*.
- Lamprinou, V. D. I., Tasoulis, K., & Kravariti, F. (2021). The impact of servant leadership and perceived organisational and supervisor support on job burnout and work-life balance in the era of teleworking and COVID-19. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1071-1088. <https://doi.org/10.1108/lodj-12-2020-0526>
- Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226.
- Lau, S. Y., Chua, C. Y., Yap, P., Tay, L. P., & Ma, K. L. (2018). *Job stress, work-life balance and life satisfaction among hotel employees: Proactive coping as a moderator* [UTAR].
- Lau, T., Wong, Y., Chan, K., & Law, M. (2001). Information technology and the work environment—does IT change the way people interact at work? *Human systems management*, 20(3), 267-279.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational behavior*, 59(3), 454-470.
- Lee, J.-S., Back, K.-J., & Chan, E. S. (2015). Quality of work life and job satisfaction among frontline hotel employees: A self-determination and need satisfaction theory approach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Little, L., Hinojosa, A., & Lynch, J. (2017). Make them feel: How the disclosure of pregnancy to a supervisor leads to changes in perceived supervisor support. *Organization science*, 28(4), 618-635.

- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2-10.
- Maikhu, V., & Sombatwattana, P. (2019). *STUDY OF THE BEHAVIORAL INTEGRITY FACTORS AFFECTING OF GENERATIONS X AND GENERATIONS Y IN THE SALES DEPARTMENT OF FOOD AND BEVERAGE DISTRIBUTIONS AND MANUFACTURING COMPANIES* Srinakharinwirot University].
- Mangels, S. E. (2008). *Does balance matter? The relationship between work-life balance and success for women college presidents*. University of Illinois at Chicago.
- Manivannan, A. S. R. (2019). The Mediating Effect of Work-Life Balance between Motivation and Job Satisfaction and Its Impact on Emotional Intelligence of Mystery Shopping Professionals. *SEISENSE Journal of Management*, 2(4), 14-34.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.
- Masuda, A. D., Poelmans, S. A., Allen, T. D., Spector, P. E., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., Abarca, N., Brough, P., Ferreiro, P., & Fraile, G. (2012). Flexible work arrangements availability and their relationship with work-to-family conflict, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison of three country clusters. *Applied psychology*, 61(1), 1-29.
- McDonald, P., & Bradley, L. (2005). The case for work-life balance: Closing the gap between policy and practice. Hudson Global Resources 20: 20 Series. *Sydney: Hudson*.
- McGuire, J. F., Kenney, K., & Brashler, P. (2010). Flexible work arrangements: The fact sheet.
- Mischel, W. (1979). On the interface of cognition and personality: Beyond the person-situation debate. *American psychologist*, 34(9), 740.
- Mizuuchi, Y. (2012). *Employee work motivation in Japanese fitness clubs* Arkansas State University].
- Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of gerontology*.



- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Pio, R. J., & Lengkong, F. D. J. (2020). The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior. *Journal of Management Development*.
- Pizarro, I. V., & Arman, G. (2021). The impact of collectivism orientation and gender identity on work-life balance and life satisfaction relationship: A UK–Spain comparison. *Journal of Management and Business Education*, 4(1), 61-48.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work & Stress*, 27(2), 141-163.
- Ratnawati, E., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 109-116.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Royuela, V., López-Tamayo, J., & Suriñach, J. (2008). The institutional vs. the academic definition of the quality of work life. What is the focus of the European Commission? *Social Indicators Research*, 86(3), 401-415.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management journal*, 31(3), 599-627.
- Ryan, J. C. (2017). Reflections on the conceptualization and operationalization of a set-theoretic approach to employee motivation and performance research. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2(1), 45-47.
- Sadique, Z. (2003). Quality of work life among white collar and blue collar employees. *Journal of the Institute of Bangladesh studies*, 26(2), 169-174.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14.
- Scheef, D., & Thielholdt, D. (2004). What you need to know about mentoring the new generations. Article adapted from workshop “Engaging the Generations,

- Seligman, M. E. (2012). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Singh, T., & Srivastav, S. K. (2012). QWL and organization efficiency: a proposed framework. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 1(1), 1.
- SINGLAW, T., & TAWATA, A. (2021). *Work Life Balance of Provincial Waterworks Authority Region 3's Employee* [Silpakorn University].
- 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.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Srivastava, R. V., & Tang, T. (2021). The Matthew effect in talent management strategy: reducing exhaustion, increasing satisfaction, and inspiring commission among boundary spanning employees. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
- Stephen, A., & Dhanapal, D. (2012). Quality of work life in small scale industrial units: employers and employees perspectives. *European Journal of Social Sciences, Mahé*, 28(2), 262-271.
- Sumner, L. W. (1996). *Welfare, happiness, and ethics*. Clarendon Press.
- Suttle, J. L. (1977). Improving life at work: problems and prospects. *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*, 1-29.
- Tabassum, A., Rahman, T., & Jahan, K. (2012). An Evaluation of the quality of work life: a study of the faculty members of private universities in Bangladesh. *ABAC Journal*, 32(3).
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*.
- Talukder, A. M. H., & Galang, M. C. (2021). Supervisor support for employee performance in Australia: Mediating role of work-life balance, job, and life attitude. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 2-22.

- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285-300.
- Tavassoli, T., & Sunyer Torrents, A. (2018). A national study on the antecedents and outcomes of work-life balance in Iran. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, 3(3), 1616-1636.
- Tennakoon, W., & Senarathne, R. (2020). Investigating the determinants of work-life balance (WLB): Insights from Generation Y employees in Sri Lanka. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 8(4), 142-154.
- Thongthip, B. (2020). โรค ติด เชื้อ ไวรัส โควโรนา 2019 (COVID-19) กับ ศักยภาพ ของ ผู้นำ ต่อ การ พัฒนา องค์กร แบบ New Normal. *Journal of Social Science and Buddhist Anthropology*, 5(11), 434-447.
- Tovmasyan, G., & Minasyan, D. (2020). The impact of motivation on work efficiency for both employers and employees also during COVID-19 pandemic: Case study from Armenia.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of advanced nursing*, 60(3), 325-333.
- Veenhoven, R., Saris, W. E., Scherpenzeel, A. C., & Bunting, B. (1996). A comparative study of satisfaction with life in Europe. *Eotvos University*, 1996, 11-48.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*, San Francisco. In: CA: Jossey-Bass.
- Walton, R. (1975). Criteria for Quality of Working Life'in Davis, L. & Cherns, A.(eds)(1975) *The Quality of Working Life*. In: Free Press, New York.
- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., Van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10, 505.
- Wohlens, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work-towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467-486.

- Wong, P.-Y., Bandar, N. F. A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business and Society*, 18(S4), 677-684.
- Wong, S. C. k., & Liu, G. J. (2010). Will parental influences affect career choice? Evidence from hospitality and tourism management students in China. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Yordy, K. A. (2018). *The effects of career related stress on faculty work-life balance: A quantitative analysis* Indiana State University].
- พัชรา โพธิ์ไพฑูริย์, มนทิรา เวชมงคลกรม และ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2559). ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์กรในเรื่องค่านิยมในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติในการทำงาน ของเจนเนอเรชันต่างๆในองค์กร. *Chulalongkorn Business Review*, 38(1), 107-137.
- วิวรรธณี วงศาไชโย (2559) อิทธิพล ของ การ รั้บ รั้ การ สนับสนุน จาก หัวหน้า งาน และ การ รั้บ รั้ การ สนับสนุน จาก องค์กร ที่ ส่ง ผล ต่อ ความ ตั้งใจ ลา ออก ผ่าน ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ด้าน จิตใจ ของ พนักงาน จ้าง เทศบาล นคร นครปฐม มหาวิทยาลัย ศิลปากร].
- สราวลี แสงแสง (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของ พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชัน X และเจนเนอเรชัน Y. ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560). สภาพแวดล้อม การ ทำงาน และ ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิต กับ การ ทำงาน ที่ มี อิทธิพล ต่อ คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน ของ พนักงาน บริษัท ก่อสร้าง.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2563). *Work from anywhere* ทำงานที่ไหนก็ได้. เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <https://careers.scb.co.th/th/life-at-scb/detail/career-tips-wfa-scb/>.
- เกศริน ปังกวน (2559). คุณภาพ ชีวิต การ ทำงาน แนวทาง การ ปฏิบัติ งาน ที่ ดี และ แรง จูงใจ ใน การ ทำงาน ที่ มี ผล ต่อ ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร ของ พนักงาน ธนาคารพาณิชย์ ไทย แห่ง หนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร.
- สำนักบริหารการทะเบียน. (2021). สำนักบริหารการทะเบียน *The Bureau Of Registration Administration (BORA)* เข้าถึงเมื่อ 1 มีนาคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.bora.dopa.go.th/index.php/th/>.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามและหนังสือเรียนเชิญ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/ 306

โทร.032 594 107  
วันที่ ๑ มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน

ด้วย นางสาวจันทิมา คุณกะมูท รหัสประจำตัว 631220092 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ  
พนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)  
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/ 307

โทร.032 594 107  
วันที่ 9 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา

ด้วย นางสาวจันทิมา คุณกะมูท รหัสประจำตัว 631220092 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ  
พนักงานเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 308

โทร.032 594 107  
วันที่ 9 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์

ด้วย นางสาวจันทิมา คุณกะมูท รหัสประจำตัว 631220092 นักศึกษาระดับปริญญา  
มหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ  
พนักงานเงินเนอเรชั่นรายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะ  
ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่าย  
เทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรง (Item-Objective Congruence Index: IOC) การประเมินนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์หลักสูตร MBA แบบประเมินฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ด้วยการให้คะแนนแต่ละข้อคำถามในระบบตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ค่าคะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- ค่าคะแนน 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- ค่าคะแนน -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ส่วนท้ายสำหรับข้อคำถามนั้น ๆ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		+1	0	-1	
	<b>ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>	+1	0	-1	
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) อื่นๆ	2	1	-	0.67
2	อายุ ( ) 21 - 27 ปี ( ) 28 - 34 ปี ( ) 35 - 41 ปี	1	2	-	0.33
3	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี	3	-	-	1
4	รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน ( ) 10,000 บาท หรือต่ำกว่า ( ) 10,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 40,000 บาท ( ) 40,001 - 60,000 บาท ( ) 60,001 บาท ขึ้นไป	3	-	-	1
6	ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี ( ) 7-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี	3	-	-	1

## ตอนที่ 2 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น

หมายถึง แนวทางการทำงานที่ไม่มีข้อกำหนดตายตัวในเรื่องเวลา รูปแบบการทำงาน สถานที่ทำงาน หรือการแต่งตัว สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์ได้แต่ก็ไม่กระทบกับงาน

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
7	หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน	2	1		0.67
8	หัวหน้างานพูดคุยเกี่ยวกับการจัดสรรการทำงานล่วงหน้า	2		1	0.33
9	ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่นๆในการทำงาน	3			1
10	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ	3			1
11	ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น	2	1		0.67
12	องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร	2	1		0.67
13	องค์กรสนับสนุนให้ท่านระบุแหล่งข้อมูลเพื่อสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	2		1	0.33
14	ท่านต้องการงานที่ยืดหยุ่นที่ได้รับการจัดการอย่างเท่าเทียมกัน	1		2	-0.33
15	หัวหน้างานแสดงความเต็มใจในการอภิปรายเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน	2		1	0.33

### ตอนที่ 3 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานของตนเองมีความใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของพวกเขา จึงเป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักรู้ถึงความใส่ใจ ความเอื้อเฟื้อและการอำนวยความสะดวกที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ของ ผู้บังคับบัญชาที่มีต่อตนเอง

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
16	ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน	3			1
17	หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3			1
18	ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน	2	1		0.67
19	ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ	3			1
20	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน	3			11
21	ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ	3			

#### ตอนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงาน

หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้น ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
22	งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	3			1
23	ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ	3			1
24	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน	3			1
25	งานของท่านมีความมั่นคง	3			1
26	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี	3			1
27	ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต	2	1		0.67
28	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	2	1		0.67
29	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร	3			1
30	การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	2	1		0.67
31	หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน	3			1

### ตอนที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

หมายถึง ความสามารถ ในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัว ครอบครัว เวลาทำงานตลอดจน เวลาในการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ให้มีความกลมกลืนต่อกันและไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
32	การทำงานในองค์กรนี้มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	3			1
33	ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆบางครั้งก็เป็นที่มาของความเครียด	3			1
34	บางครั้งท่านคิดเกี่ยวกับภาระเบียดเบียนในการทำงานขณะอยู่ที่บ้าน	2	1		0.67
35	ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้	3			1
36	ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว /เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์	3			1
37	บางครั้งท่านรู้สึกว่ปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน	2	1		0.67
38	สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่านและให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน	3			1



### ตอนที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงาน

หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นการมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
39	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3			1
40	ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี	3			1
41	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน	3			1
42	สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	3			1
43	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่	3			1
44	ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3			1
45	ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	3			1
46	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ	3			1

### ตอนที่ 7 ความพึงพอใจชีวิต

หมายถึง เป็นความรู้สึกยินดีต่อชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่รับรู้ว่าคุณชีวิตมีความหมายมากน้อยเพียงใด สามารถที่จะพัฒนาชีวิตต่อไปได้หรือไม่และเกิดความรู้สึกพอใจกับที่เป็นอยู่เป็นความรู้สึกที่ดีการมีความสุขหรือการมีทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคลต่อการดำรงชีวิต

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความสอดคล้องหรือเหมาะสมหรือไม่

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		1	0	-1	
47	ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน	2	1		0.67
48	สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก	2	1		0.67
49	ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน	3			1
50	ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว	3			1
51	ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย	3			1



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ  
พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุและ  
ผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่น  
วายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาใช้ประโยชน์  
เพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ  
พนักงาน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมข้อความหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

1. ท่านปฏิบัติงานในฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

2. องค์กรของท่านเป็นเอกชนอยู่เขตกรุงเทพมหานคร

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

3. ท่านเกิดในช่วง พ.ศ. 2521 - 2541

( ) ใช่ ( ) ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านเติมข้อความหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน

ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม
1	เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง ( ) อื่นๆ
2	อายุ ( ) 21 - 27 ปี ( ) 28 - 34 ปี ( ) 35 - 41 ปี
3	ระดับการศึกษา ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
4	รายได้ต่อเฉลี่ยต่อเดือน ( ) 10,000 บาท หรือต่ำกว่า ( ) 10,001 - 20,000 บาท ( ) 20,001 - 40,000 บาท ( ) 40,001 - 60,000 บาท ( ) 60,001 บาท ขึ้นไป
6	ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ( ) น้อยกว่า 1 ปี ( ) 1-3 ปี ( ) 4-6 ปี ( ) 7-10 ปี ( ) มากกว่า 10 ปี

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

คำชี้แจง ให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ให้ครบทุกข้อ แต่ละข้อมีระดับความเห็นให้ท่านเลือกตอบโดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

หมายเหตุ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วย 2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น</b>					
7	หัวหน้างานต้องการความคิดเห็นของท่านในการวางแผนการทำงาน					
8	ท่านได้รับอนุญาตให้จัดตารางการทำงาน การประชุม และการมีส่วนร่วมอื่นๆในการทำงาน					
9	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการทำงานที่เร่งรีบ					
10	ข้อกำหนดในการทำงานของท่านไม่เข้มงวดและมีความยืดหยุ่น					
11	องค์กรสนับสนุนให้ท่านใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>					
12	1. ท่านได้รับคำแนะนำเมื่อทำงานผิดพลาดจากหัวหน้างาน					
13	2. หัวหน้างานเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
14	3. ท่านได้รับคำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน					
15	4. ท่านได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ					
16	5. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการทำงานจากหัวหน้างาน					
17	6. ท่านได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>แรงจูงใจในการทำงาน</b>					
18	งานของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ					
19	ท่านรู้สึกซาบซึ้งในคุณค่าของงานเมื่อทำงานสำเร็จ					
20	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน					
21	งานของท่านมีความมั่นคง					
22	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ดี					
23	ท่านได้รับโอกาสในการส่งเสริมและเติบโต					
24	ท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					
25	ท่านมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร					
26	การมีนโยบายที่เหมาะสมทำให้ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					
27	หัวหน้างานมีความเห็นอกเห็นใจกับปัญหาส่วนตัวของพนักงานทำให้ ท่านมีแรงจูงใจในการทำงาน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>					
28	การทำงานในองค์กรนี้มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวของท่าน					
29	ความกดดันในการทำงานและข้อกำหนดต่างๆบางครั้งก็เป็นที่มาของ ความเครียด					
30	บางครั้งท่านคิดถึงกฎระเบียบในการทำงานขณะอยู่ที่บ้าน					
31	ท่านสามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของ ครอบครัวได้					
32	ท่านได้ใช้เวลากับครอบครัว /เพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์					
33	บางครั้งท่านรู้สึกว่าปัญหาครอบครัวทำให้ท่านเสียสมาธิกับการทำงาน					
34	สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจความกดดันในการทำงานของท่าน และให้การสนับสนุนในขณะที่ท่านทำงานจากที่บ้าน					

ข้อ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>					
35	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
36	ท่านได้รับพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี					
37	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ปลอดภัยในการทำงาน					
38	สถานที่ที่ท่านทำงานมีความสะอาดถูกสุขลักษณะและมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
39	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่					
40	ท่านได้รับการพัฒนาฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
41	ท่านคิดว่าชั่วโมงการทำงานของท่านไม่ได้ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว					
42	ท่านสามารถขอคำปรึกษาจากหัวหน้างานได้เสมอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความ คิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	<b>ความพึงพอใจชีวิต</b>					
43	ในหลาย ๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติของท่าน					
44	สภาพความเป็นอยู่ของท่านดีมาก					
45	ท่านพอใจกับชีวิตของท่าน					
46	ท่านได้รับสิ่งสำคัญที่ท่านต้องการในชีวิตแล้ว					
47	ท่านได้ใช้ชีวิตได้เต็มที่ แทบจะไม่มีอะไรต้องเปลี่ยนแปลงเลย					



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จันทิมา คุณกะมูท
วัน เดือน ปี เกิด	2 สิงหาคม 2539
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วท.บ.) วิทยาการคอมพิวเตอร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	134 ม.11 ต.บางปลาเ้า อ.บางปลาเ้า จ.สุพรรณบุรี 72150

