

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

The Relationship between Work-Life Balance and Organizational Commitment of Generation Y in Bangkok Metropolitan Region

ปักษรรกาญจน์ หอมหวาน¹ และอารณีนี อินฟ้าแสง²

Paksatornkarn Homhuan¹ and Arpornanee Infahaeng²

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์^{1,2}

Master of Business Administration Program Rajapruck University^{1,2}

67109610015@rpu.ac.th¹, arinfa@rpu.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษากาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 จำนวน 400 คน โดยรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) โดยใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สำหรับตัวแปรเชิงปริมาณ (Correlation Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานผลการวิจัย พบว่า ระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D = 0.64$) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80, S.D = 0.72$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า มีความสัมพันธ์กันในภาพรวมในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสมดุลในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร, เจนเนอเรชันวาย, กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Abstract

The purposes of this study were to study (1) examine the level of work-life balance among generation Y employees in Bangkok Metropolitan Region, (2) investigate the level of organizational commitment of generation Y in Bangkok Metropolitan Region, and (3) the relationship between work-life balance and organizational commitment of generation Y in Bangkok Metropolitan Region. The study's sample group consisted of 400 private company employees from Generation Y, born between 1980 and 1997, who work in the Bangkok metropolitan area. Data was collected by distributing questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. Correlation analysis for

quantitative variables was used to test the research hypotheses. The results showed the overall work-life balance of Generation Y employees in Bangkok and its vicinity was at a high level (\bar{X} = 3.82, S.D = 0.64). Furthermore, the overall organizational commitment of Generation Y employees in Bangkok and its vicinity was also at a high level (\bar{X} = 3.80, S.D = 0.72). The findings also indicate a strong, statistically significant relationship between work-life balance and organizational commitment at the 0.01 level of significance.

Keywords: Work-life Balance, Organizational Commitment, Generation Y, Bangkok metropolitan Region

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ “พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญในการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม เพื่อยกระดับรายได้ประชาชาติต่อหัวเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 300,000 บาทต่อปี และการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ให้ดัชนีความก้าวหน้าของคน (HAI) อยู่ในระดับสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ยังได้กำหนดทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศในหลายมิติ โดยหนึ่งในนั้นคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตและความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมไทยในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยและเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในส่วนของโครงสร้างประชากรของประเทศ พบว่าประชากรวัยเรียนและวัยแรงงานที่มีแนวโน้มลดลง โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 3-21 ปี ที่จะมีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่องจนเหลือเพียงร้อยละ 20.66 ของประชากรทั้งหมดในปี 2570 หรือลดลง กว่า 715,000 คน ภายในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างทางประชากรและระบบเศรษฐกิจอย่างมีนัยสำคัญส่งผลให้แรงงานวัยหนุ่มสาวกลายเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) กลุ่มแรงงานเจนเอชวาย (Generation Y) โดยเป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 เดิโตในยุคที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2561) ถือเป็นแรงงานหลักในปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจที่มีความเติบโตสูงและมีการแข่งขันในตลาดแรงงานอย่างเข้มข้น

ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เร่งรีบและการแข่งขันในตลาดงานทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความกดดันสูงขึ้น การทำงานล่วงเวลาหรือการถูกคาดหวังให้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เข้มงวดและมีความท้าทายอย่างต่อเนื่องอาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต และสุขภาพจิตของพนักงาน (Baker & Phongpaichit, 2017) ทั้งในด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแข่งขัน และผลิตภาพแรงงาน รวมถึงความต้องการงบประมาณเพื่อเป็นสวัสดิการรองรับ วัยเกษียณ จากอัตราการพึ่งพิงของผู้สูงอายุต่อวัยแรงงานและภาระทางการคลังในด้านการดูแลสุขภาพของ ผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนทั้งในด้านการเสริมทักษะทางวิชาการ การพัฒนาความสามารถในการทำงาน รวมถึงการเตรียมความพร้อมของบุคคลในทุกช่วงอายุ เพื่อให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะการ

พัฒนาคนในกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Gen Y) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการสร้างแรงงานที่มีทักษะและการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

ในการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม การแข่งขันและด้านเทคโนโลยีที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ธุรกิจจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ธุรกิจต่างๆ ประสบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรที่สำคัญ คือ ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลให้อัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทั้งนี้ทั้งเกี่ยวกับการลาออกและการย้ายของพนักงานที่มีผลทำให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในหน้าที่และพนักงานที่มีความสามารถ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวให้การบริหารองค์กรใหม่ (สุรียพร บุญโชคเจริญศรี, 2558) การสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาใช้นั้น จึงมุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรทุ่มเททั้งกำลังกายใจ และให้พนักงานใช้ความสามารถ รวมทั้งมีความตั้งใจเสียสละเวลาให้กับงานและองค์กรอย่างเต็มที่ ดังนั้นบุคลากรจึงต้องทำงานอย่างหนักจนเกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด อาจส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร เช่น ขาดความสุข ขาดสมดุลในชีวิตและการทำงาน ขาดการดูแลครอบครัว และมากกว่านั้น อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรที่จะต้องดำเนินธุรกิจ ทำให้ความพึงพอใจต่อองค์กรน้อยลงหรือการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น หากองค์กรต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปจำเป็นต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี โดยที่สถานการณ์ด้านแรงงาน รายปี 2566 ประเทศไทย มีประชากร เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 40.45 ล้านคน (ร้อยละ 68.65) และเป็นผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.47 ล้านคน (ร้อยละ 31.35) โดยในกำลังแรงงาน 40.45 ล้านคน ประกอบด้วยผู้มีงานทำ 39.91 ล้านคน (ร้อยละ 98.68) (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2566) ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง “Work life balance” เป็นคำที่ถูกพูดถึงบ่อยในช่วง 2 – 3 ปีที่ผ่านมาไม่ว่าเป็นตามโซเซียลมีเดีย บทความเกี่ยวกับการทำงาน หรือในพอดแคสต์ ซึ่งปรากฏการณ์นี้ ก็ถือเป็นตัวชี้วัดที่ชัดเจนว่า สังคมการทำงานในทุกวันนี้ ขาดแคลนความสมดุล จนคนทำงานต้องถามหาสิ่งที่เรียกว่า “Work-life balance” (Greenhaus & Allen, 2011) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานถูกลดทอนลงไปด้วยเพราะการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้มนุษย์ปัจจุบันนี้สามารถทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลาในการทำงานจึงต้องจัดสรรแบ่งเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปอย่างเหมาะสมการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผลในเชิงบวกมากมายไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานเท่านั้นแต่ยังรวมถึงนายจ้างด้วยนอกจากจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่าย ประสบปัญหาการขาดงานน้อยลงแล้วยังทำให้พนักงานมีความซื่อสัตย์และมีประสิทธิผลให้การทำงานมากขึ้นด้วย สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีสามารถส่งเสริมความพึงพอใจของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอยู่ ซึ่งสามารถลดอัตราการลาออกลงได้อีก

ความผูกพันต่อองค์กรทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่สำคัญระหว่างโอกาสในการเติบโตในอาชีพและความตั้งใจลาออกของพนักงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ความตั้งใจที่จะลาออกลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันทางอารมณ์ (emotional commitment) และความผูกพันจากบรรทัดฐาน (normative commitment) มีบทบาทสำคัญในการลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน ซึ่งหมายความว่า เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางด้านอารมณ์กับองค์กร หรือตระหนักถึงความรับผิดชอบทางศีลธรรมที่มีต่อองค์กร พวกเขาก็จะมีแนวโน้มที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปมากขึ้น (Al Balushi et al., 2022)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและส่งเสริมการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการการทำงานของพนักงานขององค์กรได้ และเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการปรับใช้แก้ปัญหาภายในองค์กรให้เป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ผลการวิจัยนี้สามารถปรับใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้กับองค์กรต่าง ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชันวาย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2523 – 2540 (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2561) ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เพราะอาจจะพักอยู่อีกจังหวัดแล้วมาทำงานที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ Cronbach (1990) กำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

2. การกำหนดขนาดตัวอย่าง

จากการคำนวณจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย จำนวน 384 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสุ่มตัวอย่าง จึงทำการเก็บข้อมูลเพิ่ม 5% ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ผู้วิจัยใช้การเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามตาราง ส่วนเทคนิคการสุ่มมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-probability) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยข้อความ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) และเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Questionnaires) มีทั้งสิ้น จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยใช้มาตรา

ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert's Scale โดยผู้วิจัยได้ให้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ สำคัญมากที่สุด สำคัญมาก สำคัญปานกลาง สำคัญน้อย สำคัญน้อยที่สุด (Likert, 1967)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษา กำหนดค่านำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Likert, 1967)

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความสมดุลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนกรกฎาคม 2568 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร จำนวน 400 ฉบับ

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์และออฟไลน์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจเนอเรชันวาย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายถึงการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์

4.3 รวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้วผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามอีกครั้งเพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือ IOC

5.2 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหาและหลักภาษา แล้วจึงนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานบริษัทเอกชนเจเนอเรชันวายในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 30 ชุด โดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ความสมดุลในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบัคแอลฟา (Conbach 's Alpha Coefficient) ควรีค่าตั้งแต่ 0.7 – 1.00 (นิยมถนอมเสียง, 2550) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Conbach 's Alpha Coefficient) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.2.1 แบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936

5.2.2 แบบวัดความสมดุลในการทำงานต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.889

5.2.3 แบบวัดและความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

จากนั้นให้อาจารย์ตรวจสอบเพื่อทำการปรับปรุงอีกครั้ง เมื่อได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วจึงไปใช้เก็บข้อมูลกับตัวอย่างต่อไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) ได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลค่าคะแนน

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.61-3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00-1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

6.2 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยทำการทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

มีค่าเท่ากับ 0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
มีค่าระหว่าง 0.01-0.29	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
มีค่าระหว่าง 0.30-0.69	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับกลาง
มีค่าระหว่าง 0.70-0.89	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก
มีค่าระหว่าง 0.90-0.99	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก
มีค่าเท่ากับ 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในการศึกษา

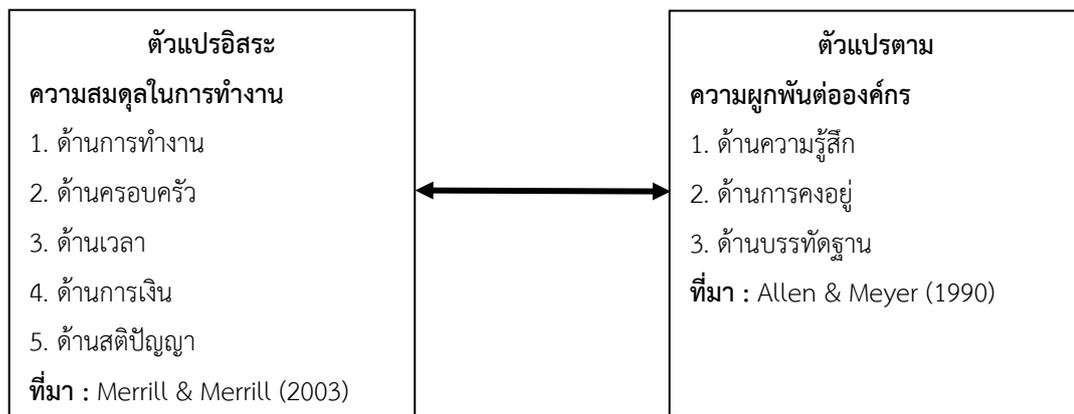
การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้บรรยายลักษณะต่าง ๆ ของข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยคำถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ระดับความสมดุลในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

7.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์ประเด็นที่สำคัญ และกำหนดเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตามประกอบด้วย ความสมดุลในการทำงาน (Merrill & Merrill, 2003) และความผูกพันต่อองค์กร (Allen & Meyer, 1990) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม (n = 400)

ความสมดุลในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการทำงาน	3.92	0.63	มาก	3
2. ด้านครอบครัว	3.93	0.73	มาก	2
3. ด้านเวลา	3.82	0.77	มาก	4
4. ด้านการเงิน	3.31	1.10	ปานกลาง	5
5. ด้านสติปัญญา	4.10	0.58	มาก	1
รวม	3.82	0.64	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความคิดเห็นของความสมดุลในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสติปัญญา ($\bar{X} = 4.10$, SD = 0.58) รองลงมาคือ ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.73) ด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.92$, SD = 0.63) ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.82$, SD = 0.77) และด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.31$, SD = 1.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (n = 400)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.86	0.76	มาก	1
2. ด้านการคงอยู่	3.81	0.72	มาก	2
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.76	0.85	มาก	3
รวม	3.80	0.72	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, SD = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความรู้สึกรัก ($\bar{X} = 3.86$, SD = 0.76) รองลงมา คือ ด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.81$, SD = 0.72) และด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.76$, SD = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม

ความสมดุลในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	อันดับ
1. ด้านการทำงาน	0.54**	0.00	กลาง	4
2. ด้านครอบครัว	0.57**	0.00	กลาง	3
3. ด้านเวลา	0.46**	0.00	กลาง	5
4. ด้านการเงิน	0.77**	0.00	มาก	1
5. ด้านสติปัญญา	0.72**	0.00	มาก	2
	0.75**	0.00	มาก	

**มีนัยสำคัญทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.75$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.77$) รองลงมา คือ ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.72$) ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.57$) ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.54$) ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.46$)

สรุปผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยคิดเป็นร้อยละ 66.25 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 32 - 36 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 33.50 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี โดยคิดเป็นร้อยละ 75.00 ในขณะเดียวกันเมื่อพิจารณารายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีรายได้จำนวนน้อยกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.25 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงาน เกือบครึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.50

2. ความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความสมดุลในการทำงาน ด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ ระดับความสมดุลในการทำงาน ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.73$) ระดับความสมดุลในการทำงาน ด้านการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.63$) ระดับความสมดุลในการทำงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.77$) และระดับความสมดุลในการทำงาน ด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 1.10$) ตามลำดับ

3. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.76$) รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.72$) และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.85$) ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.77$) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ($r = 0.72$) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.57$) ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.54$) ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในด้านเวลา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับกลาง ($r = 0.46$)

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับความความสมดุลในการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากด้านสติปัญญา ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านเวลา และด้านการเงิน ตามลำดับ ผลการศึกษานี้สะท้อนว่าแรงงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับโอกาสในการใช้ความคิด ความสามารถ และการพัฒนาตนเองทางสติปัญญา (intellectual development) เป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ภูษิต วิริยะการภัทรธร (2563) ได้ทำการศึกษาความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า พนักงานมีระดับความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานด้านเวลา ส่งผลทางบวกต่อความตั้งใจในการทำงาน และสอดคล้องกับ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้พบว่า เนื่องจากด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ได้รับคะแนนสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ วราภรณ์ ศรีสวย และ วิเชต คำบุญรัตน์ (2565) ได้ทำการ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลักษณ์านาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลักษณ์านาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สำนัญ และ โสรยา สุภาพล (2566) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชันวายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าเมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากเท่าใด ก็จะมีแนวโน้มที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ชิรดา วิวัฒน์กมล (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดระยอง ผลการศึกษานี้พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ชุตติมา สุนทรจิระวานิช (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตสามารถรักษาสมดุลชีวิตได้ดีจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น แต่ไม่สอดคล้องกับ จิตภา อุกฤษณ์มโนโรด และ ยุรพร ศุภรัตน์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งได้สามประเภท ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการทำงาน และด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยด้านสุขภาพและด้านการงานมีผลกระทบต่อความ

สมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลางและ ปัจจัยด้านครอบครัว มีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในบริบทของกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการแข่งขันสูง ค่าครองชีพสูง และมีรูปแบบการทำงานที่เข้มข้น แรงกดดันทั้งทางเศรษฐกิจ เวลา และความคาดหวังจากองค์กรล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมดุลชีวิตของพนักงาน หากองค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากร ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการทำงาน สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เข้าใจความแตกต่างของแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความสมดุลในการทำงาน (Work-Life Balance) มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันในหลากหลายมิติ ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ทั้ง 5 ด้านนี้ล้วนมีบทบาทสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคล โดยแต่ละด้านมีผลต่อกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ หากด้านหนึ่งเกิดความไม่สมดุล ย่อมส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

1.1 ผลตอบแทนด้านการเงิน องค์กรควรมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ที่สอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

1.2 ด้านสติปัญญา องค์กรควรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน

1.3 ด้านครอบครัว องค์กรควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและบุคคลและครอบครัว

1.4 ด้านการทำงาน องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.5 ด้านเวลา องค์กรควรพิจารณาการนำระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับเวลาทำงานให้เหมาะสมกับชีวิตส่วนตัวลดความเครียดและลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรืองานซ้ำซ้อน นำเทคโนโลยีมาช่วยจัดการเวลา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเจนเอเรชันวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น ซึ่งการวิจัยครั้งถัดไปอาจมีการเพิ่มกลุ่มพนักงานเจนเอเรชันซี เพื่อที่จะได้กลุ่มตัวอย่างมีเป็นพนักงานกลุ่มเริ่มเข้าสู่วัยทำงานที่เข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มตัวแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายขึ้น

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสมดุลในการทำงาน โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านสภาพการ

ทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มพนักงานในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจประเภทอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างกลุ่มอุตสาหกรรมหรือประเภทองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจให้ผลลัพธ์ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม

องค์ความรู้ใหม่

1. จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลในการทำงานด้านการเงินมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานควรกำหนดระบบผลตอบแทนที่สอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

2. จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านครอบครัว (3) ด้านเวลา (4) ด้านการเงิน และ (5) ด้านสติปัญญา แต่ความสมดุลในการทำงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ เนื่องจากด้านการเงิน ด้านสติปัญญา ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน เป็นแรงผลักดันสำคัญลำดับต้น ๆ ที่บุคลากรให้ความสำคัญในการดำรงชีวิตและดูแลครอบครัว หากองค์กรสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ย่อมส่งผลให้พนักงานเจเนอเรชันวายทำงานให้กับองค์กรโดยไม่คำนึงถึงด้านเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กรณัญญ์ วิริยะการภักธร. (2563). *ความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตบริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การวิเคราะห์และการวิจัยทางสถิติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ และ ยุรพร ศุทธรัตน์. (2566). *ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2568, จาก <https://so09.tci-thaijo.org/index.php/PMR/article/view/2741/1600>
- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2561). *การบริหารคน 4 Generations ในองค์กรไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการแห่งเอเชีย.
- ชุตินา สุนทรจิระวานิช. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 85–96.
- ธิดา วิวัฒน์กมล. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย XYZ.
- นิยม ถนอมเสียง. (2550). *อิทธิพลของความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิคุ้มครองผู้บริโภคจากประกันชีวิตที่มีต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อประกันชีวิตของผู้บริโภคไทย*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก <http://tujournals.tu.ac.th/thammasatjournal/detailart.aspx?ArticleID=1887>
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคม มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 9(2), 315-329.
- ลัดดาวัลย์ สารานู และ โสรยา สุภาพล. (2566). การโฆษณาผ่านแพลตฟอร์ม TikTok ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องสำอางของผู้บริโภคเจเนอเรชัน Z. *วารสารบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 2(1), 1–20.

- วราภรณ์ ศรีสวย และ วิเชศ คำบุญรัตน์. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มเจนเอเรซันวัย คณะวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัย XYZ. *วารสารมหาวิทยาลัยวาริศาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 10(2), 32-54.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. (2566). *รายงานสถานการณ์แรงงาน รายปี 2566*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2024/04/สถานการณ์แรงงาน-รายปี-2566.pdf>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2567, จาก www.nesdc.go.th/the-national-economic-and-social-development-plan/the-thirteenth-plan-2023-2027/
- สุรีย์พร บุญโชคเจริญศรี. (2558). *การศึกษาระดับปริญญาโทเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานลักษณะงานและผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในพื้นที่ถนนสีลม กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022) *Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman*. PLoS ONE 17(5): e0265535. from <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Baker, C. J., & Phongpaichit, P. (2014). *A history of Thailand*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5thed. New York: Harper Collins.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature: Handbook of occupational health psychology*. 2nded. Washington, DC: American Psychological Association.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons.
- Merrill, A. R., & Merrill, R. R. (2003). *Life matters: Creating a dynamic balance of work, family, time, and money*. New York: McGraw-Hill.