

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี
สารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
The Antecedents and Consequences of Work Life Balance Information Technology
Generation Y Employees in Private Companies in Bangkok

จันทิมา คุณกะมูท
วงศ์ลัดดา วีระไพบุลย์
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Jantima Khunkamut
Wongladda Weerapaiboon
Silpakorn University
Email : ntawan@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 22 กุมภาพันธ์ 2566; วันที่แก้ไขบทความ 19 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 20 เมษายน 2566

Received: February 22, 2023; Revised: April 19, 2023; Accepted: April 20, 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่าการยอมรับ 4 สมมติฐาน คือ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน, และไม่ยอมรับ 1 สมมติฐาน คือ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างจากการใช้โปรแกรม AMOS มีค่าผลของแบบจำลองที่เหมาะสมดีซึ่งเป็น ข้อมูลเชิงประจักษ์คือ $\chi^2=501.185$, $CMIN/df = 2.948$, $CFI = 0.952$, $RMR = 0.038$, $RMSEA = 0.069$ ซึ่งประโยชน์

ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และเพื่อให้พนักงานรู้สึกได้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและพบกับความพึงพอใจในชีวิต

คำสำคัญ : สาเหตุและผลลัพธ์, ความสมดุลระหว่างชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objective 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 were 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 generation Y employees in 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 in a private company in Bangkok. 3) To study the influence of work-life balance affecting the quality of work life and life satisfaction of generation Y employees in a private company in Bangkok. The sample consisted of 410 generation Y information technology employees in private companies in Bangkok. The results showed that 4 hypotheses were accepted: flexible work systems had a positive effect on work-life balance, motivation to work had a positive effect on work-life balance, work-life balance had a positive effect on quality of work life, work-life balance had a positive effect on life satisfaction, 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 was the empirical data was Chi-Square=501.185, CMIN/df = 2.948, CFI = 0.952, RMR = 0.038, RMSEA = 0.069. The benefits obtained from this study can guide human resources departments to use the information as guidelines for creating work-life balance. Make employees aware of work-life balance and to make employees feel good working life and find satisfaction in life.

Keywords: Cause and effect, life balance, quality of work life

บทนำ

การทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน พนักงานทุกคนย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานน่าจะเป็นรางวัลที่ดีอย่างหนึ่งที่องค์กรมอบให้กับพนักงานมีความต้องการสูงในโลกธุรกิจปัจจุบัน (Dargahi & Yazdi, 2007 : 630) ทั้งนี้องค์กรจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งเสริมความพึงพอใจ ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการเติบโตในอาชีพแก่พนักงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการสร้างและกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lau, Wong, Chan & Law, 2001 : 267-279) และเมื่อพนักงานที่ได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย (Janes & Wisnom, 2010 : 13) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังช่วยลดพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรได้ เช่น การขาดงาน ความคับข้องใจ และการลาออกได้ (Havlovic, 1991 : 469-479) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีประสิทธิผลในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและผลกำไรขององค์กรได้อีกด้วย (Sadique, 2003 : 169-174) และเนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อพนักงานอย่างมาก เพราะหากพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรไม่ดีเพียงพอ พนักงานเหล่านี้อาจลาออกจากงานไปแสวงหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าในองค์กรหรือหน่วยงานอื่นอีกทั้งยังรวมถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การจัดการขององค์กรที่สามารถนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานนั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและระดับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน และลดความตั้งใจที่จะออกจากงานในท้ายที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถช่วยให้อุตสาหกรรมมีความมุ่งมั่นและการรักษาพนักงานให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญก็คือความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ในการทำงานในองค์กรเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิต ก็จะสามารถสร้างผลลัพธ์ของงานได้หลายรูปแบบซึ่งทาง Greenhaus, Allen and Spector, (2006) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ซึ่งเมื่อความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเพิ่มขึ้นก็สามารถทำให้ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวลดลงและในอีกมุมมองหนึ่งจะเห็นได้ว่าความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวของพนักงานส่งผลทำให้พนักงานเกิดปัญหาสุขภาพทางจิตใจและร่างกายซึ่งจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรและความสามารถพนักงานก็จะลดลง (Kalliath & Brough, 2008 : 323-327) และเนื่องจากงานและครอบครัวมีบทบาทสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในชีวิต การที่พนักงานไม่สามารถรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้นั้นจึงน่าจะเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่พึงพอใจในชีวิตซึ่งความไม่สมดุลดังกล่าวสามารถนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าได้ (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001 : 49-58) ในทางกลับกันบุคคลที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวได้นั้นจะพบกับความเครียดในระดับที่น้อยกว่า การทำงานที่มีความสมดุลในการทำงานและครอบครัวยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งที่เป็นปัญหาเรื้อรังระหว่างงานและครอบครัวได้อีกด้วย (Marks & MacDermid, 1996 : 417-432)

จากความสำเร็จและความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านการงานและครอบครัวนั้นสามารถทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของงานและครอบครัวไปพร้อมกันซึ่งทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัวนั้นจะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกันอย่างมากเพราะถ้าหากการที่เราไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างเรื่องของการงานและครอบครัวได้นั้นจะทำให้เกิดผลลัพธ์และปัญหาต่างๆที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตมากขึ้นรวมถึงสามารถส่งผลกระทบต่อด้านต่างๆของชีวิตมากขึ้นอีกด้วย ดังนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากเพราะสามารถสร้างความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นแนวคิด ที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงาน ลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป ซึ่งการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในที่สุด หากมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลก็ย่อมส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิตมากขึ้น การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงานที่มีความรู้ความสามารถขององค์กรมากขึ้น (ฐานิตา สิงห์ล่อ, 2563) เนื่องจากงานและชีวิตครอบครัวมีความสำคัญ ทำให้ผู้คนเริ่มมีความต้องการการทำงานและครอบครัวที่สอดคล้องกัน มักต้องการหาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การกำหนดงานและชีวิตแยกจากกัน งานถูกกำหนดให้เป็นกิจกรรมหรือความพยายามที่ใช้เพื่อบรรลุบางสิ่งในขณะที่พนักงานสามารถกำหนดชีวิตคือความสุขหรือความเศร้า ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสภาวะสมดุลที่พนักงานมีความต้องการที่เท่าเทียมกัน (Hill et al., 2001) ความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานและชีวิตของพนักงานสามารถช่วยให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่ดีขึ้น รวมถึงบางครั้งอาจจะมีผลกีดกันจากการทำงานในแต่ละวันที่พนักงานได้รับ อาจสร้างปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิต (Guest, 2002 : 255-279) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำได้เมื่อรู้สึกถึงความสมดุลของเวลา ความสมดุลของแรงจูงใจ และความสมดุลของความพึงพอใจในบทบาทของครอบครัวและการทำงานซึ่งสามารถเกิดความขัดแย้งหากเราไม่สามารถรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวหรือสิ่งแวดล้อมได้ โดยทั่วไปพนักงานมักเผชิญกับสถานการณ์เช่นนี้ ทำให้เกิดแรงกดดันต่อชีวิตของตนเอง (Johari, Tan & Zulkarnain, 2018) ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตอาจจะมาจากหลายสาเหตุหรือปัจจัย เช่น การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร การให้อิสระในการทำงาน รวมไปถึงความยืดหยุ่นในการทำงาน การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะเนื่องจากพนักงานได้รับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้วยังสามารถช่วยกระตุ้นและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

นอกเหนือจากนโยบายขององค์กรในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงานแล้วนั้น การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานก็มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากพนักงานอาจจะไม่ได้ทำงานในสำนักงานอย่างเดียวซึ่งพนักงานยังต้องการการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานในด้านต่างๆ การ

รับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยพบว่าหัวหน้างานให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในงานและใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Dawley, Houghton & Bucklew, 2010 : 238-257) ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในพนักงานนี้สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกมีความสำคัญและมีแรงจูงใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรมากขึ้น (Hsieh, 2012 : 250-255) ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสนับสนุนองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญในความพึงพอใจและความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อตอบสนองความต้องการของตัวพนักงานเองแล้วยังพบว่าการรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาก็ยังเกี่ยวข้องกับความพอดีที่พนักงานสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองเหมาะสมกับงานหรือไม่ (DeConinck & Lockwood, 2015) และยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่เป็นปัจจัยที่ช่วยในการเชื่อมโยงระหว่างความเหมาะสมของพนักงานกับองค์กร ความพึงพอใจในชีวิต และความเครียดจากงาน จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชานั้นมีความสำคัญกับพนักงานมาก พนักงานจะรู้สึกถึงความใส่ใจที่ผู้บังคับบัญชามีให้และยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความตั้งใจที่จะอยู่ต่อ ซึ่งการที่พนักงานที่ความรู้สึกที่ดีนั้นสามารถส่งผลถึงความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้โดยการมีผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจทั้งในเรื่องของงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการเพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงานหรือสถานที่ทำงานให้กับพนักงานยังสามารถช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานของตนเองได้ สามารถสร้างความพึงพอใจและสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

การให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่พนักงานได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่พนักงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานสามารถเป็นแรงเคลื่อนพนักงานให้ดำเนินกิจกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจในการทำงานถูกกำหนดให้เป็นการกระทำหรือกระบวนการสร้างผลงาน ดังนั้นกลไกและประสิทธิภาพของพนักงานในการบรรลุความสำเร็จนั้นเรียกว่าแรงจูงใจในการทำงาน (Buchbinder, Shanks & Kite, 2019) ซึ่งความต้องการนี้ตระหนักดีว่าพนักงานควรมีความกระตือรือร้นและชัดเจนเกี่ยวกับจุดหมายปลายทางของตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (Bedeian, Ferris & Kacmar, 1992 : 33-48) เมื่อพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพราะชอบทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือสนุกกับความท้าทายในการทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งความรับผิดชอบ ความอิสระในการทำงาน การพัฒนาทักษะความสามารถ และโอกาสในการเติบโต หลักการและประสิทธิภาพที่ได้รับจากการทำงานเป็นผลมาจากการที่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน (Cetin & Askun, 2018) อีกทั้งการมีแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนหนึ่งก็มาจากการที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร หัวหน้างาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือทั้งเรื่องงานรวมถึงรับฟังเรื่องราวปัญหาส่วนตัวของพนักงานเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กร

หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานใส่ใจ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ต่อและสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญคือพนักงานบริษัทเอกชนที่จัดอยู่ในกลุ่มพนักงานที่อยู่ในช่วงเจนเนอเรชั่นวายซึ่งพนักงานกลุ่มนี้จะจัดอยู่ในกลุ่มที่ให้ความสำคัญและปรับตัวในการทำงานในสภาวะแบบนี้ได้ค่อนข้างดีพอสมควร

จากการทบทวนวรรณกรรมและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยประสงค์ที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเขตกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของแหล่งหน่วยงานและองค์กรต่างๆรวมถึงบริษัทเอกชนจำนวนมากที่พนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายทำงานโดยกลุ่มพนักงานรุ่นใหม่เจนเนอเรชั่นวายยังต้องการมีชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกันและพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการที่ต้องสร้างความมั่นคงทางอาชีพ สร้างสุขภาวะทางจิตใจที่ประกอบกันและทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น มีระบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีการสนับสนุนที่ดีของผู้บังคับบัญชา การเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการมีความพึงพอใจในชีวิตของพนักงาน ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน รวมถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีกับพนักงาน เพื่อธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการศึกษา

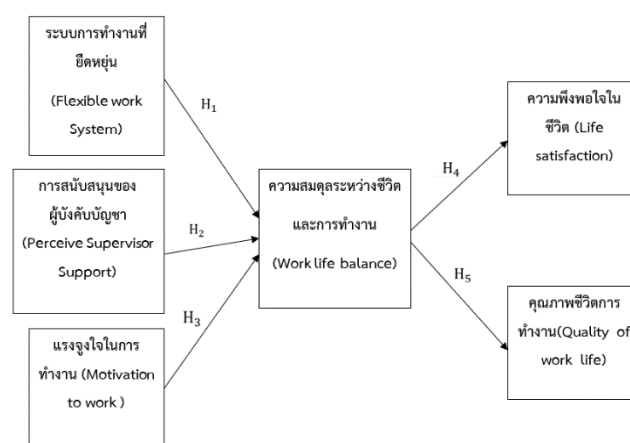
- สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
- สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้พบแนวโน้มที่มีโอกาสเกิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่จะศึกษาในกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ และนำไปสู่การพัฒนาสมมติฐานข้างต้นดังแผนภูมิที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methods)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอร์เรชั่นวาย (พ.ศ.2521 - 2541) ที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอร์เรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 410 คน โดย Kline (2011) อธิบายว่า หลักการทั่วไปในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ควรจะมีปริมาณ 10 ต่อพารามิเตอร์ที่ใช้ประมาณค่าหรือ 10 เท่าของตัวแปรสังเกต (Observed variable) ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้มีจำนวนตัวแปรสังเกตจำนวน 41 ตัวแปร ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการศึกษานี้คือ 410 (41X10) ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษารุ่นนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวัดตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการประมวลผลแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ส่วนที่ 2 แบบวัดระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 3 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 4 แบบวัดแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 5 แบบวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 6 แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น ส่วนที่ 7 แบบวัดความพึงพอใจในชีวิต มีลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นแบบสอบถามส่วนที่ 2-7 เป็นลักษณะเลือกตอบตามระดับความคิดเห็น คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตราส่วน 5 ระดับ (Likert Scale) กำหนดให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว เกณฑ์ที่กำหนดค่าคะแนนในการตอบคำถาม มีดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด 5 เห็นด้วยมาก 4 เห็นด้วยปานกลาง 3 เห็นด้วยน้อย 2 เห็นด้วยน้อยที่สุด 1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ประเมินความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดตามลำดับ ดังต่อไปนี้การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้เสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบและพิจารณาผลการตรวจสอบ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิและจำนวนของผู้ทรงคุณวุฒิของข้อคำถามนั้นๆซึ่งจะทำการคัดเลือกคำถามที่มีดัชนีสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เพื่อต้องการให้แบบสอบถามมีคุณภาพ การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ การทดสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) โดยมีสูตรการคำนวณตามสมการ

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมทางสถิติ สำหรับการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองและข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ (Path Analysis) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษารุ่นนี้ โดยมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ค่าต่างๆ ดังนี้ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square Statistics) คือ ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือเข้าใกล้ศูนย์ค่า p จะต้องมากกว่า 0.05 จึงถือว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจาก NFI ของ Bentler & Bonett (1980 : 588) โดยค่า

CFI หากมีค่าระหว่าง 0-1 ซึ่งมีค่าใกล้ 1 (> 0.9) แสดงว่าตัวแบบตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual: Standard RMR) ซึ่งเป็นค่าที่บอกความคลาดเคลื่อนของตัวแบบ ถ้าหากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) โมเดลต้นแบบที่ถูกพัฒนาขึ้นมาควรมีค่าที่สอดคล้องกับโมเดลเชิงประจักษ์หรือข้อมูลที่ไปเก็บมาได้จริงมากที่สุด ถ้าหากสามารถควบคุมข้อมูลที่เก็บจริงไม่ให้มีค่า Error ได้เลย หรือมีค่า Error เป็น 0 จะให้ผลดีที่สุดต่อโมเดลที่สร้างขึ้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าดัชนี RMSEA จะต้องต่ำกว่า 0.08 ยิ่งค่าดัชนี RMSEA มีค่าใกล้ 0 มากเท่าไร แสดงว่าโมเดลนั้นมีค่าความคลาดเคลื่อนน้อย โมเดลจึงจะมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

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

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ประกอบด้วย ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิต แสดงผลดังตารางต่อไปนี้

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX)	3.359	1.087	ปานกลาง
การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS)	3.412	1.068	ปานกลาง
แรงจูงใจในการทำงาน (MO)	3.373	1.048	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB)	3.116	1.099	ปานกลาง
ความพึงพอใจในชีวิต (LS)	3.120	1.033	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	3.320	1.059	ปานกลาง

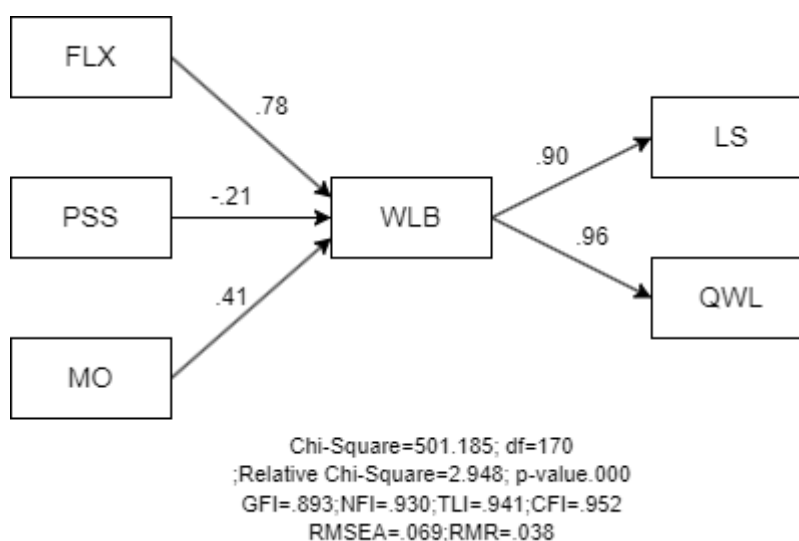
จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าค่าโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แรงจูงใจในการทำงาน ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.412 3.373 3.359 ตามลำดับ มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.068 1.048 1.087

1. ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยการวิเคราะห์อิทธิพล (Path analysis)

แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

จากการการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเงินเนอเรนวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถแสดงรายละเอียดดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 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

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลอง

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

สรุปผลการเปรียบเทียบค่าสถิติของแบบจำลองระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับเปลี่ยน (Modified Model) การทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชั่นวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบจำลองสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

Hypothesis	(เส้นทาง) Path	β	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 ($p < 0.001$) ($t\text{-value} \geq 3.291$), FLX = ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น, PSS = การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา, MO = แรงจูงใจในการทำงาน, WLB = ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, QWL = คุณภาพชีวิตการทำงาน และ LS = ความพึงพอใจชีวิต

2. สรุปผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง

ตัวแปรตาม	WLB			LS			QWL		
ตัวแปรต้น	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE
FLX	0.775	0.775		0.696		0.160	0.743		0.743
PSS	-0.207	-0.207		-0.186		-0.186	-0.198		-0.198
MO	0.414	0.414		0.371		0.371	0.397		0.397
WLB				0.897	0.897		0.958	0.958	
R ²		0.911			0.805			0.918	

**หมายเหตุ: DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง, IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม, TE หมายถึง อิทธิพลรวม และ R² หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์ด้วยโปรแกรม AMOS มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (PSS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีค่าเท่ากับ 0.775, -0.207 และ 0.414 ตามลำดับ นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.897 และ 0.958 ตามลำดับ 2) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความพึงพอใจชีวิต (LS) มีค่าเท่ากับ 0.696, -0.186 และ 0.371 ตามลำดับ และระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.743, -0.198 และ 0.397 ตามลำดับ และ 3) ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLX) การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (SS) และแรงจูงใจในการทำงาน (MO) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจชีวิต (LS) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเท่ากับ 0.805 และ 0.981 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลจากการศึกษานี้พบว่า ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.775 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงว่าซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gudep (2019) พบว่า ระบบงานที่ยืดหยุ่นเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ทำงานและการศึกษาของ Tennakoon & Senarathne (2020 : 142-154) จากการทดสอบเปิดเผยว่าความยืดหยุ่นและเสรีภาพของงานเป็นปัจจัยในการกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญของเจนเนอเรชันวาย จากการศึกษาการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อยืนยันปัจจัยการกำหนดความสมดุลของชีวิตและการทำงานนอกจากนี้การค้นพบนี้สามารถเติมเต็มช่องว่างของความสมดุลของชีวิตและการทำงานสำหรับเจนเนอเรชันวายในองค์กรได้อีกด้วย

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ -0.207 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1 แสดงว่า พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พนักงานไม่ได้รับโอกาสจากหัวหน้างานให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นด้านต่างๆ ไม่ได้รับกำลังใจจากหัวหน้างานเมื่อทำงานสำเร็จ และหัวหน้างานไม่ได้เอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา (Lamprinou et al., 2021 : 1071-1088) พบว่า การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายของงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับทั้งผู้ทำงานทางไกลและผู้ที่ไม่ใช่ผู้ทำงานทางไกล อย่างไรก็ตาม การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานไม่ใช่กลไกที่จะสามารถเชื่อมโยงความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสำหรับพนักงานที่ทำงานทางไกลหรือคนที่ไม่ได้ทำงานทางไกล

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่รู้สึกชอบซึ่งถึงคุณค่าของงาน อีกทั้งงานยังมีความมั่นคงและยังได้รับโอกาสในการเติบโตด้านหน้าที่การงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.414 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 3 กล่าวคือ แรงจูงใจของพนักงานในฐานะที่เป็นองค์ประกอบขององค์กร แรงจูงใจของพนักงานสามารถส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลภายในองค์กรได้ เป็นแรงจูงใจที่มีความปรารถนาที่จะทำงานบางอย่างเพราะมันน่าสนใจ น่าตื่นเต้น อีกทั้งแรงจูงใจยังมาจากการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และยิ่งพบอีกว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมองค์กรสอดคล้องกับการศึกษาของ (Manivannan, 2019 : 14-34) พบว่า ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลดีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการฝึกงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานของผู้ใช้บริการ

สมมติฐานที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.958 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 5 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพความเป็นอยู่ดีมาก มีความพอใจกับชีวิตในหลายๆ ด้านของชีวิตมีความใกล้เคียงกับอุดมคติที่ตนเองวางไว้ แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ (Pizarro & Arman, 2021) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถทำนายความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งผลการวิจัยระบุว่าสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีผลดีต่อความพึงพอใจในชีวิตในสองวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (Kumar & Chaturvedi, 2018) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่สำคัญระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความสมดุลชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในชีวิตนั้นส่วนหนึ่งมาจากการทำงานและความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($p < 0.001$) และมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (β) เท่ากับ 0.897 ซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ยอมรับสมมติฐานที่ 4 กล่าวคือ พนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวาย บริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ได้ใช้เวลากับครอบครัว กับเพื่อนในวันหยุดสุดสัปดาห์ สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงานและความต้องการของครอบครัวได้ และ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจความกดดันในการทำงานและให้การสนับสนุนในขณะที่ทำงานจากที่บ้าน แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ (สราวลี แสงแสง, 2559) พบว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560 : 149-161) พบว่า สภาพการทำงานทางกายภาพและสังคมมีความสำคัญในระดับมากส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสำคัญในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศเจนเนอเรชันวายบริษัทเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนฝ่ายต่างๆ เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนผลการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรจะต้องแสวงหาและอาศัยพฤติกรรมของพนักงานที่ก่อให้เกิดกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างสำเร็จ
2. ถูกจำกัดขอบเขตของการทำงานด้วยนโยบายการบริหาร แนวทางในการปฏิบัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรยังไม่สามารถเปิดอิสระเสรีทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

3. การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลากหลายงานและจากนักวิจัยที่เคยศึกษา เอาไว้หลาย ๆ ท่าน แต่กระนั้นก็ได้เลือกเฉพาะตัวแปรต้นบางตัวที่ผู้ศึกษามีความสนใจเท่านั้น ซึ่งในที่นี้มี 6 ตัว แปร ดังที่ได้ระบุแล้วในตัวงานข้างต้น มาเพื่อทำการศึกษา ซึ่งผู้ที่สนใจอาจได้ลองทำการศึกษาที่คล้ายกัน แต่ เปลี่ยนตัวแปรต้นไปเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ต่างออกไป อาจเป็นการขยายประโยชน์ให้กว้างขึ้นได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไป ควรหาสาเหตุที่ทำให้ปัจจัยอื่นๆ เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันองค์กร ที่ผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรเพื่อนำมาปรับปรุงวางแผน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ควรศึกษา เรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ควรทำ การเก็บข้อมูลจากพนักงานระดับอื่นๆ เช่น หัวหน้างาน พนักงานออฟฟิศ หรือพนักงานที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z เพื่อวางแผนแนวทางในการธำรงรักษาศักยภาพ

3. ควรศึกษาเพิ่มเติมและเปรียบเทียบจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนมากยิ่งขึ้นของลักษณะของการทำงานในภาครัฐและเอกชนว่า สามารถมีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2019). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. *Pathumthani University Academic Journal*, 11(1), 149-161.
- ฐานิตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สราวลี แสงแสวง, นราเขต ยิ้มสุข. (2016). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- 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.
- Buchbinder, S. B., Shanks, N. H., & Kite, B. J. (2019). *Introduction to health care management*. Jones & Bartlett Learning.

- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). **The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation.** Management Research Review.
- 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).
- 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.
- 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.
- 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.
- Janes, P., & Wisnom, M. (2011). Changes in tourism industry quality of work life practices. **Journal of Tourism Insights**, 1(1) : 13.

- 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**.
- 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.
- Kline, R. B. (2011). **Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling**. In: na. In: The SAGE Handbook of Innovation in Social Research Methods, 562-589.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Tennakoon, W. D. N. S. M., & Senarathne, R. B. C. P. (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.