



ปีที่ 17 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน-มิถุนายน 2564

# รุ่นของคน ความพึงพอใจในงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## GENERATIONS, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEES'S WORK-LIFE BALANCE IN A REAL ESTATE BUSINESS COMPANY IN BANGKOK

วันที่รับต้นฉบับบทความ: 17 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 21 เมษายน 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 30 เมษายน 2564

ชูเกียรติ จากใจชน และคณะ\*  
Chukiat Chakchaichon

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน และศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล รุ่นของคน และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีจำนวน 2,765 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .918 และ .821 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ *t*-test, Pearson Correlation และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า 1) พนักงานชาย มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพ กับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา และด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตลอดจนภาพรวมทุกด้าน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ พนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) พนักงาน Generation Y มี ค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยคือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่า ค่าเฉลี่ยของพนักงาน Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความ พึงพอใจในงานในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ และ

\* อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ e-Mail: jiraporn@slc.ac.th

คณะผู้วิจัย: รุ่งฤดี กล้าหาญ e-Mail: rungrudee@g.swu.ac.th อาจารย์ประจำสำนักทดสอบ การศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; จิราภรณ์ โภชกปรีภรณ์, สุวัลลี สัตยอภิธาน และพงศ์ชนก ไชยนุรัตน์ อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์



ความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่ ความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ และด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ร้อยละ 38.40

**คำสำคัญ:** รุ่นของคน, ความพึงพอใจในงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

## ABSTRACT

The main objectives of this research were: to study the relationships between job satisfaction and employees' work-life balance; and to find the prediction equation to predict employees' work-life balance by generations and job satisfaction. The samples comprised of 197 employees from 2,765 employees who worked in an entertainment service company in Bangkok. The samples were selected by the method of simple random sampling. The job satisfaction questionnaire and the employees' work-life balance questionnaire were used, which had reliabilities of .918 and .821 respectively. The important research results were reported here: 1) There were statistically significant differences at the .05 level. Male employees had got higher in some job satisfaction variables (conditions of work, relationship with supervisor and supervision, and organizational structure and physical environment), overall of job satisfaction, and work-life when compared to female employees, 2) Generation Y employees had got higher in relationship with co-workers when compared to Generation X employees, 3) There were interrelationships among employees' job satisfaction variables and work-life balance, and 4) Relationship with supervisor and supervision, relationship with co-workers, opportunity for advancement and achievement, and organizational structure and physical environment were significant predictors of work-life balance, explaining 38.40% of work-life balance.



**Keywords:** generations, job satisfaction, work-life balance.

## บทนำ

ทุกวันนี้สภาพแวดล้อมในงาน ลักษณะงาน ตลอดจนบริบทขององค์กรที่เอื้อต่อการสร้างเสริมการมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เป็นที่ปรารถนาของพนักงานทุกกลุ่มวัย ซึ่งต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีกว่า อีกทั้งยังเป็นมุมมองที่เป็นกระแสความนิยมในสังคมปัจจุบัน หากผู้บริหารองค์กรขาดความตระหนักหรือละเลย ก็อาจส่งผลกระทบต่อเพิ่มมากขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มระดับของการเหนื่อย หมดไฟในการทำงาน (burn out) ของพนักงาน (Bacharach, Banberger & Conley, 1991) นอกจากนี้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผลต่อทั้งพนักงาน สุขภาวะ คุณภาพของงาน ตลอดจนผลิตภาพขององค์กรอีกด้วย (Cinamon & Rich, 2010)

การวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา “รุ่นของคน ความพึงพอใจในงาน กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” ซึ่งประกอบด้วยพนักงานกลุ่มวัยต่าง ๆ ได้แก่ รุ่น Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารและนักวิจัยที่ต้องศึกษาเพื่อเข้าใจปัจจัยหลัก อันได้แก่ กลุ่มวัยหรือรุ่นของคน ความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานทุกกลุ่มวัยในองค์กร และผู้วิจัยคาดหวังการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อันประกอบไปด้วยกลุ่มวัยต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำรงรักษาและออกแบบเทคนิควิธีเพื่อความพึงพอใจในงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งนี้ในอนาคต

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรุ่นของคน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน



4. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล รุ่นของคน และความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรพยากรณ์

### สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรุ่นของคนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน
2. มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
3. รุ่นของคนและความพึงพอใจในงาน ร่วมเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

### วิธีดำเนินการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ พนักงานบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่เดือนเมษายนถึงมิถุนายน พ.ศ. 2563 โดยประชากรมีจำนวน 2,765 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 197 คน

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ในการดำเนินการวิจัยคือ 1) วิธีการค้นคว้าเอกสาร (documentary research) และ 2) การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) โดยแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ใช้มาตรวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต แบ่งเป็น 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน 37 ข้อ พัฒนาและปรับปรุงจากแนวคิดของ Purohit (2004); Schermerhorn and Hartley (1994) และ McNamara (1998) และการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสังเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในงานของ Setiawan, Krishnan and Selvan (2019) และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งพัฒนาและปรับปรุงจากแนวคิดของ Holbeche (2017) การตรวจสอบความเชื่อมั่นใช้วิธีการหาค่าความเชื่อมั่นของ Cronbach's Alpha โดยแบบสอบถามความพึงพอใจในงานมีค่าเท่ากับ .918 และแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่าเท่ากับ .821

**สถิติที่ใช้ในการวิจัย** ได้แก่ *t*-test, Pearson Correlation และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)



## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับของความพึงพอใจในงานทั้ง 5 ด้าน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ( $n = 197$ )

ตัวแปร	$n$	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ
<b>ความพึงพอใจในงาน</b>				
ด้านลักษณะงาน	197	3.60	0.53	มาก
ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา	197	3.61	0.49	มาก
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	197	3.80	0.59	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ	197	3.49	0.61	มาก
ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	197	3.63	0.60	มาก
<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	<b>197</b>	<b>3.63</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>	<b>197</b>	<b>3.57</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งนี้มีความพึงพอใจในงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านและภาพรวมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานชายและหญิง

ความพึงพอใจในงาน	ชาย ( $n = 116$ )		หญิง ( $n = 81$ )		$t$	$p$
	$\bar{X}$	$SD$	$\bar{X}$	$SD$		
ด้านลักษณะงาน	3.70	0.57	3.46	0.44	3.267*	.001
ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา	3.74	0.52	3.43	0.38	4.756*	.000
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.87	0.59	3.71	0.60	1.853	.067
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ	3.56	0.63	3.40	0.56	1.796	.074
ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.75	0.65	3.47	0.46	3.506*	.001
<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	<b>3.72</b>	<b>0.39</b>	<b>3.49</b>	<b>0.34</b>	<b>4.246*</b>	<b>.000</b>
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>	<b>3.66</b>	<b>0.71</b>	<b>3.44</b>	<b>0.57</b>	<b>2.412*</b>	<b>.017</b>

\* $p < .05$



จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานชายมีความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา และด้านโครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตลอดจนภาพรวมทุกด้านแตกต่างกับพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานชายมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกับพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านและภาพรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยและภาพรวมทุกด้าน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทำนองเดียวกัน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านและภาพรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยและภาพรวมทุกด้าน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกันกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านและภาพรวม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานรุ่น Generation X และ Generation Y

ความพึงพอใจในงาน	Generation X (n = 45)		Generation Y (n = 149)		t	p
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
ด้านลักษณะงาน	3.59	0.52	3.60	0.53	-.047	.962
ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างาน และการบังคับบัญชา	3.67	0.59	3.59	0.45	.822	.344
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.48	3.87	0.61	-3.058*	.003
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และการบรรลุความสำเร็จ	3.36	0.64	3.53	0.59	-1.641	.102
ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ	3.56	0.62	3.66	0.58	-.941	.348
<b>ภาพรวมทุกด้าน</b>	3.55	0.41	3.65	0.37	-1.470	.143
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</b>	3.49	0.68	3.59	0.66	-.852	.395

\* $p < .05$



จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานรุ่น Generation Y มีความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกับพนักงานรุ่น Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานรุ่น Generation Y มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานรุ่น Generation X

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านของพนักงานกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่น ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ( $n=197$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านของพนักงานกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่น ๆ และภาพรวมและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	1 ( $X_1$ )	2 ( $X_2$ )	3 ( $X_3$ )	4 ( $X_4$ )	5 ( $X_5$ )	6 ( $X_6$ )	7 ( $X_7$ )
ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ )	1.000	.508**	.024	.309**	.283**	.619**	.382**
ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ( $X_2$ )		1.000	.138	.320**	.285**	.629**	.446**
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )			1.000	.507**	.378**	.611**	.147*
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ( $X_4$ )				1.000	.569**	.804**	.446**
ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $X_5$ )					1.000	.746**	.523**
ภาพรวมทุกด้าน (X)						1.000	.565**
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน (Y)							1.000

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

จากตารางที่ 4 แสดงว่าความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .508, .309, .283$  และ  $.382$  ตามลำดับ) ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .320, .285$  และ  $.446$  ตามลำดับ) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านโอกาส



ก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .507$  และ  $.387$ ) ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .147$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .569$  และ  $.446$  ตามลำดับ) และความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .565$ )

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้ เพศ รุ่นของคน ความพึงพอใจในงาน ในแต่ละด้านของพนักงานเป็นตัวแปรพยากรณ์

ตัวพยากรณ์: ความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านของพนักงาน	<i>b</i>	<i>S<sub>b</sub></i>	Beta	<i>t</i>	<i>p</i>
ด้านลักษณะงาน ( $X_1$ )	.122	.086	.097	1.415	.159
ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ( $X_2$ )	.351	.094	.259	3.749	.000
ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ( $X_3$ )	-.154	.076	-.138	-2.015	.045
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ( $X_4$ )	.206	.084	.189	2.446	.015
ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ( $X_5$ )	.411	.079	.368	5.210	.000
$R^2$ ที่ปรับแล้ว = .384 ค่าคงที่ = -.166					

จากตารางที่ 5 แสดงว่าที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่ ความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ และด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และใช้พยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 38.40% และได้สมการถดถอยคือ  $Y_1 = -.166 + .351 X_2 - .154 X_3 + .206 X_4 + .411 X_5$



## อภิปรายผล

**สมมติฐานที่ 1** พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และรุ่นของคนแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน ดังนี้

1. พนักงานชายมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา และด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตลอดจนภาพรวมทุกด้าน และสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงานหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ปุญชรส์มี สังข์เอี่ยม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ อุดมพร บ็องเกียรติชัย (2560) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทนประจำ และลักษณะงาน ปัจจัยด้านโอกาสการก้าวหน้าและความมั่นคง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าเพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ สายสุนีย์ เกษม (2559) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าเพศไม่ส่งผลกระทบต่อระดับค่าเฉลี่ยสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและชีวิต

2. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยและภาพรวมทุกด้าน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว สอดคล้องกับ สายสุนีย์ เกษม (2559) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสถานภาพสมรส การมีบุตรและบุคคลที่อยู่ในอุปการะ การมีบุตรที่กำลังศึกษารูปแบบของคู่สมรสหรือคู่ครอง ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับค่าเฉลี่ยสภาพความสมดุลของปัจจัยทรัพยากรในการทำงานและชีวิต

3. พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อยและภาพรวมทุกด้าน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ไม่สอดคล้องกับ ปุญชรส์มี สังข์เอี่ยม (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



สายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

4. พนักงาน Generation Y มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย คือ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยของพนักงาน Generation X อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยที่พบเฉพาะส่วนย่อยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Langer and Yorks (2018) ที่กล่าวว่า กลุ่มพนักงานรุ่น Generation Y นั้น ปฏิบัติงานได้ดีและรวดเร็วจนงานบรรลุความสำเร็จ พนักงานกลุ่มวัยนี้จะเน้นการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การประสานความร่วมมือ การค้นหาความหมายในงานและโอกาสในการเรียนรู้ ดังนั้นการบริหารลักษณะความเป็นเลิศทางด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานสำหรับพนักงาน Generation Y จึงถือเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของนายจ้างหรือผู้บริหารบริษัท แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Kumar and Chaturvedi (2017) ที่ประมวลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ในบริบทของประเทศจีนและสังคมอเมริกัน ซึ่งทำการวิจัยโดย Izvercian, Potra and Ivascu (2016) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างอายุของพนักงานกับความพึงพอใจในงาน อาจกล่าวได้ว่าอายุของพนักงานกลุ่ม Generation X น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานกลุ่ม Generation Y และผลการวิจัยที่พบในประเด็นนี้ไม่สอดคล้องงานวิจัยของ Kumar and Chaturvedi (2017) ที่พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานหญิงในกลุ่ม Generation X มีมากกว่ากลุ่ม Generation Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับบริษัทแห่งนี้เกือบร้อยละ 75.60 ของพนักงานประจำการในปัจจุบันซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ของบริษัทแห่งนี้ เป็นคนรุ่น Generation Y หรือกลุ่มสหัสวรรษ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นหนึ่งในลำดับความสำคัญสำหรับชีวิตทางอาชีพหรือวิชาชีพของคนกลุ่มวัยนี้ ดังนั้นการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มความจงรักภักดีของคนกลุ่มวัยนี้ บริษัทควรให้การดูแลในความท้าทายของสมดุลของชีวิตและการทำงานให้มากเป็นพิเศษ

**สมมติฐานที่ 2** มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านย่อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานในด้านอื่น ๆ และกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานด้านอื่น ๆ และความพึงพอใจในงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทั้งหมด ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Kumar and Chaturvedi



(2017) ที่พบว่าในกลุ่มพนักงาน Generation Y หรือ Millennials มีระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูง และมีระดับของความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่อพนักงานขององค์กร

**สมมติฐานที่ 3** รุนของคน และความพึงพอใจในงาน ร่วมเป็นตัวแปรพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน พบว่ายอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน ได้แก่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้เป็นค่าคงที่ ความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ร้อยละ 38.40 สอดคล้องกับข้อค้นพบของ Kumar and Chaturvedi (2017) ที่วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรพยากรณ์ของความพึงพอใจในสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB satisfaction) พบว่าความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดของความพึงพอใจในสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ร้อยละ 49.40 เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระดับปานกลาง ซึ่งข้อค้นพบนี้จากงานวิจัยนี้ถือเป็นประโยชน์ในการอธิบายปัจจัยนำทั่วไปของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในบริบทของบริษัทแห่งนี้ และการเอื้อให้มีการนำนโยบายไปใช้ในทางปฏิบัติต่อไปในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ความพึงพอใจในงานในรายด้านย่อย ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพกับหัวหน้างานและการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและการบรรลุความสำเร็จ ด้านโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความสำคัญร่วมกันพยากรณ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรแห่งนี้และองค์กรที่มีบริบทประเภทของธุรกิจที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกัน สามารถนำไปประยุกต์สร้างเสริมปัจจัยย่อยเหล่านี้ผ่านเทคนิค กิจกรรม และโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรและองค์กร เพื่อเพิ่มสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้น



## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

อาจเพิ่มเติมการศึกษาพนักงานในประเภทธุรกิจที่คล้ายคลึงกัน และหากให้ผลที่คล้ายคลึงกับที่พบในการวิจัยนี้ จะทำให้ได้ข้อมูลสรุปเป็นที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ในกรณีที่ศึกษาเพิ่มเติมในพนักงานประเภทธุรกิจที่แตกต่างกัน อาจทำให้ได้ผลภาพรวมขยายเพิ่มมากขึ้นต่อไปอีก

## บรรณานุกรม

- บุญชูรัมย์ สันต์เอี่ยม. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 6(3), หน้า 119-130.
- สายสุนีย์ เกษม. (2559). ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการระดับอุดมศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 26(1), หน้า 151-174.
- อุดมพร ป้องเกียรติชัย. (2560). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดในคลินิกและโรงพยาบาลเอกชน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bacharach, Samuel B., Bamberger, Peter, & Conley, Sharon. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), pp. 39-53.
- Cinamon, Rachel Gali, & Rich, Yisrael. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), pp. 59-70.
- Holbeche, Linda. (2017). *Influencing organizational effectiveness: A critical take on the HR contribution*. New York, NY: Routledge.
- Izvercian, Monica, Potra, Sabina, & Ivascu, Larisa. (2016). Job satisfaction variables: A grounded theory approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, pp. 86-94.
- Kumar, Khushboo, & Chaturvedi, Rachna. (2017). Work-life balance and job satisfaction from the perspective of multiple job holding women: Comparative analysis of generational cohorts. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 6(5), pp. 32-40.



- Langer, Arthur M., & Yorks, Lyle. (2018). *Strategic information technology: Best practices to drive digital transformation* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- McNamara, Eddie. (1998). The role of thinking and feeling: Extending assessment beyond behavior. *Pastoral Care in Education, 16*(2), pp. 10-19.
- Purohit, Pranay. (2004). *Job satisfaction and work motivation*. New Delhi, India: Sharada.
- Schermerhorn, John R., & Hartley, Robert F. (1994). *Management for productivity* (4th ed.). Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Setiawan, Muhammad Riza, Krishnan, Hari, & Selvan, Tamil. (2019). The relationship between job characteristic and nurse performance in Islamic Hospital of Kendal. *Human Factors and Ergonomics Journal, 4*(2), pp. 22-28.