

WORK-LIFE BALANCE OF GENERATION Y'S EMPLOYEE

Jidapa UKITMANOROT¹ and Yuraporn SUDHARATNA²

1 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; jidapa.uk@ku.th

2 Faculty of Business Administration, Kasetsart University, Thailand; fbusyps@ku.ac.th

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of the study was to study work-life balance of Generation Y's employee and to study the comparison of factors affecting work-life balance between remote working employee and working at the office employee in Bangkok and metropolitan Areas. The samples 388 Generation Y's employees, aged between 23-43 years. The online questionnaire via google form was administered to collect the data, non-probabilistic sampling where the sample will be selected from the whole population and choose to collect samples according to convenience sampling method. Descriptive statistics and inferential statistics for data analysis. The result in this study showed that factors affecting to work-life balance in Generation Y's employee who work in Bangkok and Metropolitan Areas was divided into three categories which were health, work and family. Health and work factors mentioned were moderately affecting to work-life balance and family factor was highly affecting to work-life balance. In addition, the results of the comparison study between remote working employee and working at the office employee of factors affecting work-life balance, there was no difference between remote working and working at the office with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Work-life balance, Remote working, Work in office, Generation Y

CITATION INFORMATION: Ukitmanorot, J., & Sudharatna, Y. (2023). Work-life Balance of Generation Y's Employee. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 64

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y

จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ¹ และ ยุรพร ศุภรัตน์²

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; jidapa.uk@ku.th

2 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; fbussyps@ku.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับพนักงานที่ทำงานในสำนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย อายุระหว่าง 23-43 ปี จำนวน 388 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างจะเลือกมาจากประชากรทั้งหมดและเก็บตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Form วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งได้สามประเภท ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการทำงาน และด้านครอบครัว ซึ่งปัจจัยด้านสุขภาพและด้านการทำงานมีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับปานกลางและปัจจัยด้านครอบครัวมีผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานในระดับมาก นอกจากนี้ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานที่ทำงานจากระยะไกลกับพนักงานที่ทำงานในสำนักงานถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างการทำงานทั้งสองรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน, การทำงานระยะไกล, การทำงานในสำนักงาน, เจนเนอเรชั่นวาย

ข้อมูลการอ้างอิง: จิตาภา อุกฤษณ์โนรธ และ ยุรพร ศุภรัตน์. (2566). ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 64

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญขององค์กร ทำให้องค์กรดำเนินงานไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร กลุ่มบุคลากร Generation Y เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย สัดส่วนร้อยละ 26 มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ จากผลการสำรวจ Deloitte's 2022 Gen Z และ Millennial Survey พบว่า เหตุผลการเลือกองค์กรในการทำงานของ Generation Y คือ การให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานถึงร้อยละ 39 จากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ผ่านมา องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ การจัดการภายในองค์กร ระบบการทำงาน ทำให้พนักงานต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความอยู่รอดของธุรกิจ ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ในปัจจุบันสังคมการทำงานมีการแข่งขันที่สูงขึ้น หากพนักงานต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี มีความจำเป็นที่ต้องแข่งขัน ซึ่งนำไปสู่ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน มีการทำงานล่วงเวลามากขึ้น ทำให้พนักงานมีความเครียดสะสมในการทำงาน และจากการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่นส่งผลให้พนักงานเหนื่อยล้า ไม่สามารถรับมือกับความรับผิดชอบในครอบครัวได้ ซึ่งเป็นเรื่องท้าทายในการรักษาความสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Rathore S. & Rathore, 2022) ความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้รับการยอมรับว่าเป็นปัญหาสำคัญในการจัดการทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การขาดสมดุลในชีวิตและการทำงานจะส่งผลกระทบหลายประการ เช่น ความเครียด ขาดงาน การธำรงรักษาพนักงาน การเจ็บป่วย เป็นต้น (Khateeb, 2021) ประโยชน์ของความสมดุลในชีวิตและการทำงานที่ดีจากมุมมองขององค์กร ได้แก่ การขาดงานลดลง ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานลดลง เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความจงรักภักดี ภาพลักษณ์องค์กรที่ดีขึ้น และสามารถธำรงรักษาพนักงานได้มากขึ้น สำหรับมุมมองของพนักงานพบว่า มีอิสระในการทำงานเพิ่มขึ้น มีความปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดลดลง และสุขภาพดีขึ้น (Hooda & Singh, 2022) จากผลการสำรวจ Work-Life Balance Index ในปี 2022 จัดทำโดย Kisi พบว่า กรุงเทพมหานครถูกจัดอยู่ในอันดับที่ 96 จาก 100 เมืองที่ไม่มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน สาเหตุ คือ การทำงานหนักและความน่าอยู่ของเมือง อย่างไรก็ตามเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพและปริมณฑล และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงานหรือไม่ จึงเป็นที่มาของการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาเรื่อง “ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยและระดับที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างพนักงาน Generation Y ที่ทำงานระยะไกลกับทำงานที่สำนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรภาครัฐและเอกชน ต่อพนักงานรุ่นใหม่ และสามารถนำข้อมูลจากงานวิจัยไปพัฒนา เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

ความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ขึ้นอยู่กับอาชีพช่วงเวลาของชีวิต การเปลี่ยนแปลงค่านิยมและเป้าหมาย ประสบการณ์ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของแต่ละคนมาจากความคาดหวังและประสิทธิภาพหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับชีวิต (Austen, 2022) คือความสำเร็จกับประสบการณ์ที่พึงพอใจในทุกมิติของชีวิต ผ่านการจัดการและใช้ทรัพยากร เช่น พลังงาน เวลา และความมุ่งมั่น (Khateeb, 2021) เป็นความสมดุลของแต่ละบุคคลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และความตั้งใจลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว เพื่อสนับสนุนการจัดการของทั้งสองบทบาทให้มียุทธศาสตร์ ซึ่งความสำเร็จนี้มีส่วนช่วยทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (Sharma & Jha, 2021)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ปัจจัยด้านสุขภาพ

1) ความเครียด การตอบสนองต่อแรงกดดันที่มากเกินไปจนไม่สามารถจัดการได้ เป็นความไม่สอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานขาดงาน ผลผลิตต่ำ นอนไม่หลับ ซึมเศร้า ฟุ้งซ่านและลาออก (Attar et al., 2021) ความเครียดระยะยาวส่งผลเสียต่อสุขภาพและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร การทำงานภายใต้สภาวะกดดันอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานไม่พอใจและเหนื่อยล้า นอกจากนี้ยังทำให้เกิดพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่ดี เช่น สูบบุหรี่ รับประทานอาหารมากเกินไป ดื่มแอลกอฮอล์ (Daniel, 2019) ในทางกลับกันการทำงานระยะไกลสามารถลดความเครียดลงได้ จากเวลาการเดินทางลดลง ความยืดหยุ่นเพิ่ม สมดุลที่ดีขึ้น แต่ความเครียดก็เพิ่มขึ้นได้จากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การแยกตัวจากสังคมและพฤติกรรมสุขภาพที่ลดลง (Atkinson, 2022)

ปัจจัยด้านการทำงาน

1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ ได้แก่ อากาศ เสียง พื้นที่ อุณหภูมิ แสงและสี นอกจากนี้ความสวยงาม การตกแต่ง และออกแบบสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ช่วยสร้างประสบการณ์การทำงานและกระตุ้นให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น (Osazevaru & Amawhe, 2021) สำหรับการทำงานระยะไกล พนักงานควรจัดการงานและครอบครัว จัดสรรให้สมาชิกมีพื้นที่ในบ้านเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละคน ควรแยกพื้นที่ทำงานและพื้นที่สำหรับครอบครัว หากใช้ร่วมกันส่งผลให้พนักงานเสียสมาธิในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (Weerarathna et al., 2022)

2) ชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการทำงานไม่ปกติทำให้พนักงานไม่สามารถจัดสรรเวลาให้ตนเองและครอบครัว เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ (Unal & Dulay, 2022) เกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ความเครียดเพิ่มขึ้น และความผาสุกทางจิตใจลดลง (Nizam & Kam, 2018) การควบคุมชั่วโมงทำงานล่วงเวลาสามารถเพิ่มความพึงพอใจความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ลดความกดดัน เพิ่มความสามารถในการทำงาน รวมถึงรับมือกับงานและครอบครัวได้ (Livada & Cheloni, 2022) การทำงานที่ยาวนานส่งผลกับสุขภาพ ขาดการออกกำลังกาย เหนื่อยล้า นำไปสู่สุขภาพจิตที่ไม่ดี และเกิดปัญหาการนอนไม่หลับ (Weerarathna et al., 2022) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นทำให้จัดการความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้ดีขึ้น ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมสามารถยกระดับการดำรงชีวิตของพนักงาน (Hassan, 2020)

3) ปริมาณงาน ปริมาณงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Mengistu & Bereded, 2021) ภาระงานเพิ่มขึ้นเชิงคุณภาพคือ งานมีความท้าทายเพิ่มขึ้น ส่วนภาระงานเพิ่มขึ้นเชิงปริมาณ คือ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น การจัดการกับงานหลายอย่างและปริมาณมากส่งผลให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานลดลง เผชิญกับอัตราการหมุนเวียนสูงขึ้น ส่งผลต่อการเติบโตในระยะยาว นอกจากนี้ปริมาณงานมากเกินไปมีโอกาสมองงานผิดพลาดสูง ความเครียดสูง สุขภาพและความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวไม่ดี และมีโอกาสหางานใหม่ (Nizam & Kam, 2018) สาเหตุหลักที่ทำให้เกิดแรงกดดันในการทำงานคือ งานที่มากเกินไปและความกดดันด้านเวลา ถ้าองค์กรมีความต้องการในการทำงานสูง ความพึงพอใจของพนักงานต่อการทำงานจะลดลง (Arshad et al., 2022)

4) การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน การสนับสนุนลดระดับความเครียด เพิ่มความอยู่ดีมีสุขและสุขภาพที่ดีของบุคคล (Arshad et al., 2022) พนักงานรู้สึกสบายใจที่พูดคุยกับหัวหน้า หัวหน้าให้การสนับสนุนทางอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจของหัวหน้าและการสนับสนุนส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ความช่วยเหลือของหัวหน้ามีความสำคัญในการรักษาพนักงาน (Weerarathna et al., 2022) พนักงานรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้าเมื่อพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หัวหน้าเสนอแนะและกระตุ้นให้พนักงานยกระดับตนเอง (Nabawanuka & Ekmekcioglu, 2022) การสนับสนุนยังเพิ่มความมั่นใจให้พนักงาน สร้างขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และลดระดับความเครียด การสนับสนุนด้านเวลาและความยืดหยุ่นในการทำงาน จะช่วยเติมเต็มแรงบันดาลใจในชีวิตและการทำงาน (Uddin et al., 2020) ในทางกลับกันการทำงานจากที่บ้าน ทำให้การสนับสนุนระหว่างหัวหน้าและลูกน้องเปลี่ยนแปลงไป (Weerarathna et al., 2022)

5) นโยบายการลา นโยบายการลาที่ดี ส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานไว้ได้ นโยบายการลาจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา กลยุทธ์ นโยบาย และความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ควรนำมาพิจารณาความต้องการของพนักงาน และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมองค์กรต้องสนับสนุนการใช้ชีวิตที่สมดุลของพนักงาน (Nizam & Kam, 2018) นอกจากนี้ยังมีวันลาอื่นๆ เช่น ลาพักผ่อนประจำปี ลาฉุกเฉิน ลาพิเศษกรณีญาติเสียชีวิต และสิทธิการลาระยะยาวที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร (Hassan, 2020)

6) การให้รางวัลและผลประโยชน์ทางการเงิน แผนการให้รางวัลมีหลายรูปแบบ เช่น ขึ้นเงินเดือน ความมั่นคงในงาน เลื่อนตำแหน่ง มีอิสระและโอกาสมากขึ้น ความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน ฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ได้รับการยอมรับ เคารพและแสดงความขอบคุณและโบนัสการรักษาลูกค้า การให้รางวัลมีเป้าหมายเพื่อดึงดูด จูงใจและรักษาพนักงานเพื่อให้องค์กรดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย (Nizam & Kam, 2018)

ปัจจัยด้านครอบครัว

1.) ความต้องการของคนในครอบครัว ความต้องการหรือแรงกดดันจากครอบครัวเป็นสาเหตุของความเครียด การจัดการความต้องการของครอบครัวขนาดเล็กง่ายกว่าครอบครัวขนาดใหญ่ (Arshad et al., 2022) ความต้องการจากครอบครัวมากขึ้นทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตและการทำงาน (Mengistu & Bereded, 2021) การจัดการความต้องการของคนในครอบครัว เช่น การเตรียมอาหาร ทำงานบ้าน ใช้เวลาร่วมกับคนในครอบครัว พุดคุย ทำกิจกรรม สันทนาการ มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว และความต้องการอื่นๆ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยที่สะดวกสบายและเอื้อต่อสมาชิกในครอบครัว (Hassan, 2020)

2) การสนับสนุนจากครอบครัว พนักงานที่ได้รับการสนับสนุนจากที่บ้านสามารถฟื้นตัวจากความเครียดได้ดี (Mengistu & Bereded, 2021) ครอบครัวที่รับรู้ความกังวลและให้การสนับสนุนจะส่งผลดีต่อการทำงานของพนักงาน การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวจะช่วยบรรเทาความเครียด ความกดดัน ความวิตกกังวล มีความสมดุลในชีวิตและการทำงาน หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ส่งผลให้ความมั่นคงและทุ่มเทให้กับงานต่ำ ทุกข์ใจ อารมณ์ไม่ดี ไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Uddin et al., 2020)

รูปแบบการทำงาน

การทำงานระยะไกล (Remote working) เป็นรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น สามารถทำงานได้จากนอกสำนักงาน เช่น ที่บ้าน สถานที่อื่นๆ เป็นต้น (Franken et al., 2021) โดยการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยข้อดี คือ การทำงานที่ยืดหยุ่น เพิ่มอิสระในการทำงาน เพิ่มผลิตภาพ ลดต้นทุนทางธุรกิจ ลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน เพิ่มความสมดุลในชีวิตและการทำงาน พึงพอใจในงาน และลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ส่วนข้อเสีย คือ ความไม่เต็มใจของนายจ้างเนื่องจากการทำให้เกิดการสื่อสารที่จำกัด การแยกกันของพนักงาน ความเข้มข้นของงาน ความมุ่งมั่นและทุ่มเทลดลง และสูญเสียการควบคุมการทำงานของพนักงาน (Adekoya, 2022)

การทำงานจากสำนักงาน พนักงานทำงานในช่วงเวลาแบบดั้งเดิม สภาพแวดล้อมในสำนักงานออกแบบเพื่อให้ทำงานสำเร็จจากการสื่อสารที่ดีขึ้น ทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประชุมแบบเห็นหน้า พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และช่วยให้เติบโตในสายอาชีพ ยังช่วยให้พนักงานแยกชีวิตที่บ้านและที่ทำงานออกจากกัน ข้อเสียจากการทำงานที่ทำงาน เช่น ระบาดวิทยา ขาดแรงจูงใจ ความยืดหยุ่นลดลง ขาดความเป็นส่วนตัว การแต่งกายที่เคร่งครัด อิสระลดลง ความเครียดเพิ่มขึ้น การเดินทางใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง นอกจากนี้ยังสร้างความท้าทายให้กับผู้พิการและผู้ที่มีข้อจำกัดอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน (Sethmini, 2022)

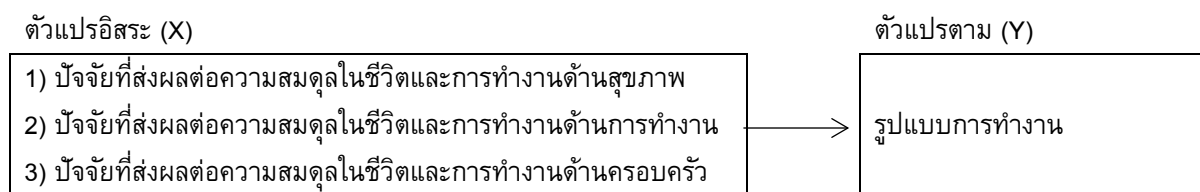
สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านสุขภาพของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงาน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงาน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑลขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือ พนักงาน Generation Y ที่ทำงานระยะไกลและทำงานที่สำนักงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ เก็บข้อมูลระหว่าง 24-30 เมษายน 2566 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ไม่สามารถอ้างอิงขนาดของประชากรที่แน่นอนได้ จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran, (1953) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้จำนวน 385 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) เฉพาะเจาะจงที่กลุ่มพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ส่วนใหญ่มีค่าตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป ยกเว้นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.599 สำหรับค่าความน่าเชื่อถือ $0.5 < \alpha < 0.8$ ความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับปานกลาง โดยค่า α ที่น้อยอาจมีสาเหตุมาจากจำนวนข้อคำถามที่น้อย ความแตกต่างของแนวคิด โครงสร้างของคำถามที่นำมาใช้วัด และความสัมพันธ์ของคำถาม ภายหลังการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นักวิจัยได้ปรับคำถามก่อนการเก็บข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานจากสำนักงาน จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 เป็นเพศหญิง จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 อายุระหว่าง 29-33 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9 สถานภาพโสด จำนวน 315 คิดเป็นร้อยละ 81.2 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 69.1 เป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 รายได้ 20,000-40,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 ประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ชั่วโมงทำงานต่อวัน 6-8 ชั่วโมง จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 และไม่มีจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลา (OT) 269 คน คิดเป็นร้อยละ 69.3 ผลวิเคราะห์ตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพ และด้านการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยและระดับที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

	ค่าเฉลี่ย	ระดับที่ส่งผลกระทบ
ด้านสุขภาพ	2.84 (S.D.= 0.850)	ปานกลาง
ด้านการทำงาน	3.37 (S.D.= 0.424)	ปานกลาง
ด้านครอบครัว	3.53 (S.D.= 0.677)	มาก

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบจากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านสุขภาพระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลและการทำงานที่สำนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านสุขภาพระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลกับทำงานที่สำนักงาน

รูปแบบการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ทำงานระยะไกล	114	2.85	0.889	0.250	0.803
ทำงานที่สำนักงาน	274	2.83	0.835		

* $p < .05$

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบจากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการทำงานระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลและการทำงานที่สำนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านการทำงานระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลกับทำงานที่สำนักงาน

รูปแบบการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ทำงานระยะไกล	114	3.43	0.413	1.628	0.104
ทำงานที่สำนักงาน	274	3.35	0.427		

* $p < .05$

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบจากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลและการทำงานที่สำนักงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัวระหว่างพนักงานทำงานระยะไกลกับทำงานที่สำนักงาน

รูปแบบการทำงาน	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P
ทำงานระยะไกล	114	3.58	0.725	0.979	0.328
ทำงานที่สำนักงาน	274	3.51	0.655		

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสุขภาพและด้านการทำงานส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระดับปานกลาง ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่ม Generation Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลด้านครอบครัว การทำงาน และชีวิตส่วนตัว อย่างที่ผลการสำรวจของ Deloitte's 2022 ได้กล่าวว่า เหตุผลการเลือกองค์กรในการทำงานของ Generation Y คือ การให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยชิ้นนี้ พบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและความต้องการของคนในครอบครัวมีส่วนสำคัญต่อความสมดุลของพนักงาน Generation Y ทำให้ปัจจัยด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยด้านสุขภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ ส่งผลให้ความเครียดมีผลกระทบกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่นๆ ในงานวิจัยนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้ การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานระหว่างการทำงานระยะไกลและทำงานที่สำนักงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านสุขภาพ ด้านการทำงานและด้านครอบครัว ระหว่างการทำงานระยะไกลและทำงานที่สำนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะรูปแบบการทำงานไม่ได้มีอิทธิพลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านสุขภาพ งานวิจัยนี้มุ่งเน้นที่ความเครียด การทำงานภายใต้แรงกดดันทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้พนักงานไม่พอใจ เหนื่อยล้า เกิดพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่ไม่ดี (Daniel, 2019) อย่างไรก็ตามการทำงานระยะไกลความเครียดเพิ่มขึ้นได้จากความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว การแยกตัวจากสังคมและพฤติกรรมสุขภาพที่ลดลง (Atkinson, 2022) จากที่กล่าวมาพบว่าไม่ว่าจะทำงานรูปแบบใด ความเครียดก็ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) จากงานวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานด้านครอบครัว (ค่าเฉลี่ยมากที่สุด) ตามมาด้วยปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสุขภาพ (ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด) ครอบครัวเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ หากพนักงานสามารถแบ่งเวลาระหว่างงานและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของคนในครอบครัว รวมถึงครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงานจะส่งผลให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานดีขึ้น

2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานทั้งด้านสุขภาพ การทำงาน และครอบครัวของพนักงานที่ทำงานระยะไกลและทำงานในสำนักงานไม่มีความแตกต่างกัน อาจเกิดจากรูปแบบการทำงานหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดคลี่คลาย บางองค์กรเริ่มกลับมาทำงานในสำนักงานเต็มรูปแบบ บางองค์กรทำงานที่สำนักงานร่วมกับทำงานระยะไกล บางองค์กรยังคงทำงานระยะไกลอย่างเดียว จากรูปแบบการทำงานหลากหลายที่กล่าวมา ส่งผลให้ผลการเปรียบเทียบความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานทั้งสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกคือ พนักงาน Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่ได้เจาะจงอาชีพ ทำให้มีทั้งข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานเอกชน ซึ่งต่างมีวัฒนธรรมองค์กรและการทำงานค่อนข้างต่างกัน ส่งผลให้ความสมดุลในชีวิตและการทำงานค่อนข้างเป็นกลาง หากวิจัยแยกกลุ่มอาชีพ อาจทำให้เห็นความแตกต่างมากขึ้น นอกจากนี้การศึกษานี้ปัจจัยการเดินทางในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นอีกปัจจัยที่น่าสนใจ เนื่องจากกรุงเทพฯ เป็นเมืองที่มีการจราจรติดขัด การเดินทางในแต่ละครั้งต้องใช้เวลานาน อาจจะเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงาน Generation Y ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล

เอกสารอ้างอิง

- Adekoya, O. D., Adisa, T. A., & Aiyenitaju, O. (2022). Going forward: remote working in the post-COVID-19 era. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1410-1427.
- Arshad, Q., Imran, M., & Pervaiz, U. (2022). The Impact of Workplace Support and Private Level Support on Work-Life Balance Satisfaction among Female Employees in the Health Sector of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 16(3), 61-74.
- Atkinson, C. L. (2022). A Review of Telework in the COVID-19 Pandemic: Lessons Learned for Work-Life Balance?. *COVID*, 2(10), 1405-1416.
- Attar, M., Çağliyan, V., & Abdul-Kareem, A. (2020). Evaluating the moderating role of work-life balance on the effect of job stress on job satisfaction. *Istanbul Business Research*, 49(2), 201-223.
- Austen, A. (2022). Work-Life Balance and Work Overload in a Pandemic World. Scientific Papers of Silesian University of Technology. *Organization & Management*, 163, 9-20.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
- Deloitte. (2022). *Striving for balance, advocating for change The deloitte global 2022 Gen Z & Millennial survey*. Retrieved from <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genzmillennialsurvey.html>
- Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L. A., & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1131-1149.
- Hassan, K. (2020). Basic Model of Work-life Balance for Married Women Working in Public Sector in Penang, Malaysia. *Webology*, 17(2).
- Hooda, R. S., & Singh, S. (2022). Occupational Stress in Relation to Work-life Balance and Mindfulness: A Study of Banking Sector. *Indian Journal of Positive Psychology*, 13(4), 412-417.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance-A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Kisi. (2022). *Cities with the Best Work-Life Balance 2022*. Retrieved from <https://www.getkisi.com/work-life-balance-2022#table>
- Livada, A., & Cheloni, D. (2022). Do Statisticians Support a Better Work-Life Balance? A Pilot Study. *International Journal of Economics & Business Administration (IJEBA)*, 10(1), 159-178.
- Mengistu, A. B., & Bedada, M. A. (2021). Predictors of Work-life Balance in Select Non-government Organizations in Ethiopia. *Indian Journal of Industrial Relations*, 56(3).
- Nabawanuka, H., & Ekmekcioglu, E. B. (2022). Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work-life balance and employee well-being. *Industrial and Commercial Training*, 54(1), 123-144.
- Nizam, I., & Kam, C. (2018). The determinants of work-life balance in the event industry of Malaysia. *International journal of management, accounting and economics*, 5(3), 141-168.
- Osazevbaru, H. O., & Amawhe, P. E. (2021). Empirical Narratives On Workplace Environment And Employees' Performance Nexus: New Evidence From The Knowledge Industry. *Journal of Academic Research in Economics*, 13(3).

- Rathore, S. S., & Rathore, K. (2022). Work Life Balance-Major Challenges and Possible Resolutions. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(5).
- Sethmini. (2022). *What is the Difference Between Work From Office and Work From Home*. Retrieved from <https://www.differencebetween.com/what-is-the-difference-between-work-from-office-and-work-from-home/#:~:text=What%20is%20Work%20From%20Office%3F,colleagues%2C%20and%20helps%20exchange%20views.>
- Sharma, E., & Jha, M. (2021). Work-life Balance: A Key to Positive Workplace Attitudes. *Indian Journal of Industrial Relations*, 57(1).
- Uddin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (PSS) and work-life balance (WLB) in a developing country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies*.
- Ünal, I., & Dulay, S. (2022). Teachers' Work-Life Balance in Emergency Remote Teaching During the COVID-19 Pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 17(2).
- Weeraratna, R., Rathnayake, N., Yasara, I., Jayasekara, P., Ruwanpura, D., & Nambugoda, S. (2022). Towards work-life balance or away? The impact of work from home factors on work-life balance among software engineers during Covid-19 pandemic. *Plos one*, 17(12), e0277931.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).